

Die Regelungsbefugnis der Betriebspartner und ihre Grenzen zum Einzelarbeitsverhältnis

**Zugleich ein Beitrag zu der Problematik der
Innenschranken der Betriebsautonomie**

**Teildruck
der**

Inaugural-Dissertation

**zur Erlangung des Grades eines
DOKTORS DER RECHTE
bei dem Fachbereich Rechtswissenschaft
der Freien Universität Berlin**

vorgelegt von

Spyridon-Dimitrios Travlos-Tzanetatos
Rechtsanwalt in Athen

1973



Digitized by the Internet Archive
in 2026

Die Regelungsbefugnis der Betriebspartner und ihre Grenzen zum Einzelarbeitsverhältnis

**Zugleich ein Beitrag zu der Problematik der
Innenschranken der Betriebsautonomie**

**Teildruck
der**

Inaugural-Dissertation

**zur Erlangung des Grades eines
DOKTORS DER RECHTE
bei dem Fachbereich Rechtswissenschaft
der Freien Universität Berlin**

vorgelegt von

Spyridon-Dimitrios Travlos-Tzanetatos

Rechtsanwalt in Athen

1973



Erstgutachter: Professor Dr. jur. Bernd Rüthers

Zweitgutachter: Professor Dr. Dr. jur. Franz-Jürgen Sacker

Tag der mündlichen Prüfung: 7. Juni 1973

Dem griechischen Arbeitnehmer

INHALTSVERZEICHNIS

DIE REGELUNGSBEFUGNIS DER BETRIEBSPARTNER UND IHRE GRENZEN ZUM EINZELARBEITSVERHÄLTNIS.

Zugleich ein Beitrag zu der Problematik der Innenschranken
der Betriebsautonomie

Vorwort	S. 1
Erster Abschnitt	
Der moderne Industriebetrieb im Spannungsfeld von Wirklichkeit und Recht	S. 4
A <u>Das dialektische Verhältnis von Wirklichkeit und Recht</u>	S. 4
B <u>Die Machtposition des Betriebes in unserer Industriegesellschaft</u>	S. 8
C <u>Die Gefährdung der Menschenwürde des einzelnen Arbeitnehmers im Betrieb</u>	S. 12
D <u>Der Schutz des Arbeitnehmers als der Leitgedanke des modernen Arbeitsrechts</u>	S. 14
E <u>Die sozialpolitische und rechtliche Funktion der Betriebsverfassung</u>	S. 15
Zweiter Abschnitt	
<u>Die Regelungsbefugnis der Betriebspartner</u>	S. 19
A <u>Die Herkunft der betriebsverfassungsrechtlichen Gestaltungsmacht</u>	S. 19
I. Allgemeines	S. 19
II. Klärung des Autonomiebegriffes	S. 22
III. Das staatliche Rechtsetzungsmonopol und sein Verhältnis zum Subsidiaritätsgedanken	S. 28
IV. Das Delegationsmodell als Erklärungsgrundlage der Regelungsmacht der Betriebspartner	S. 32
V. Die "Betriebsautonomie" als institutionell garantierte Komponente des sozialen Rechtsstaates	S. 38
B <u>Die betriebsverfassungsrechtliche Stellung der Träger der Betriebsautonomie auf Arbeitnehmerseite</u>	S. 42

II

I.	Der Träger der Betriebsautonomie	S. 42
II.	Die Rechtsnatur der Arbeitnehmerschaft und des Betriebsrates	S. 46
1.	Die Rechtsnatur der Arbeitnehmerschaft	S. 46
2.	Die Rechtsnatur des Betriebsrates	S. 48
C	<u>Die Betriebsvereinbarung als das Rechtsmittel zur Ausübung der Normsetzungsmacht der Betriebspartner</u>	S. 50
I.	Die sozialpolitische Funktion der Betriebsvereinbarung	S. 50
II.	Begriff und rechtliche Funktion der Betriebsvereinbarung	S. 52
1.	Allgemeines	S. 52
2.	Die Rechtsnatur der Betriebsvereinbarung	S. 54
a)	Die Problemstellung	S. 54
b)	Kritische Auseinandersetzung mit den verschiedenen in der Lehre entwickelten Theorien	S. 55
aa)	Satzungs- und Beschlußtheorie	S. 55
bb)	Die Vertragstheorie	S. 58
cc)	Die Vereinbarungstheorie	S. 59
dd)	Eigene Stellungnahme	S. 61

Dritter Abschnitt

	<u>Die Spannung von Betriebsautonomie und Individualwille bei der Gestaltung des Arbeitsverhältnisses</u>	S. 65
--	---	-------

A	<u>Grundsätzliches zu den funktionellen und inhaltlichen Grenzen der Betriebsautonomie</u>	S. 65
I.	Die Subsidiarität der Betriebsvereinbarung in ihrem Verhältnis zum Tarifvertrag	S. 65
II.	Das Partnerschaftsgebot als Prüfstein der normativen Pflichtbindung der Betriebsautonomie	S. 68
III.	Die Lehre von der Betriebsvereinbarung als "korporative Zwangsordnung" und eigene Stellungnahme	S. 69
IV.	Der gebundene Charakter der Betriebsautonomie und das Erfordernis einer gerichtlichen Billigkeitskontrolle der Betriebsvereinbarung	S. 81
V.	Die Grundrechtsbindung von Betriebsvereinbarungen	S. 85

B	Die inhaltlichen Schranken der Betriebsautonomie anhand konkreter Regelungstatbestände	S. 91
I.	Die Eingriffsmöglichkeiten in bereits entstandene Ansprüche durch Betriebsvereinbarung	S. 91
1.	Überblick des bestehenden Meinungsstandes	S. 91
a)	Allgemeines	S. 91
b)	Lösungsvorschläge in der Literatur	S. 92
aa)	Herschel	S. 92
bb)	Siebert	S. 93
cc)	Karakatsanis	S. 98
c)	Die Rechtsprechung nach 1945	S. 100
2.	Auseinandersetzung mit den geschilderten Lösungsmodellen	S. 102
a)	Kritik an der Lehre Sieberts	S. 102
aa)	Der methodische Ansatz	S. 102
bb)	Die rechtsdogmatische Begründung	S. 104
α)	Die dogmatische Untauglichkeit des genossenschaftstheoretischen Ansatzes	S. 104
β)	Die Unverwertbarkeit eines rechtsdogmatischen Vergleichs zwischen arbeitsrechtlichen und verbandsrechtlichen erworbenen Rechten	S. 105
γ)	Die Unvereinbarkeit der Lehre Sieberts mit dem geltenden Arbeitsrecht	S. 106
cc)	Die begriffliche Starrheit des "Grenzziehungsmodell" Sieberts	S. 111
b)	Kritik an den Ansichten Herschels und Karakatsanis	S. 112
c)	Eigene Stellungnahme	S. 118
II.	Die Abänderbarkeit entstandener Ruhegeldansprüche durch Betriebsvereinbarung	S. 142
1.	Grundsätzliches	S. 142
2.	Die Auffassung des BAG und der herrschenden Lehre	S. 143
3.	Bedenken und eigene Stellungnahme	S. 146

III.	Das Problem des Abtretungsverbotcs von Lohnansprüchen durch Betriebsvereinbarung	S. 153
1.	Die entgegengesetzten Ansichten Herschels und Sieberts	S. 154
2.	Die Stellungnahme des Bundesarbeitsgerichts	S. 156
3.	Auseinandersetzung mit den Meinungen Herschels und Sieberts	S. 160
4.	Auseinandersetzung mit der Auffassung des Bundesarbeitsgerichts	S. 163
5.	Eigene Stellungnahme	S. 173
IV.	Eingriffsmöglichkeiten in die Freizeitgestaltung des Arbeitnehmers durch Betriebsvereinbarung	S. 182
1.	Die Freizeitgestaltung des Arbeitnehmers	S. 182
2.	Die Urlaubszeit	S. 186
3.	Teilnahme des Arbeitnehmers an einem Betriebsausflug	S. 193
4.	Die "expansive" Zuständigkeit der Betriebspartner	S. 198
V.	Zusammenfassung der gewonnenen Ergebnisse und Schlußbemerkungen	S. 203

ABKÜRZUNGSVERZEICHNIS

AcP	- Archiv für die civilistische Praxis (Zeitschrift)
AOG	- Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit vom 20. 1. 1934
AÖR	- Archiv des öffentlichen Rechts (Zeitschrift)
AP	- Arbeitsrechtliche Praxis (Nachschlagewerk des Bundesarbeitsgerichts)
ArbG	- Arbeitsgericht
Arb. Geb.	- Der Arbeitgeber (Zeitschrift)
ArbGG	- Arbeitsgerichtsgesetz vom 3. 9. 1953
AR-Blattei	- Arbeitsrechts-Blattei, Handbuch für die Praxis, herausgegeben von Sitzler und Oemann
AuR	- Arbeit und Recht (Zeitschrift)
ArbSozPol	- Arbeit und Sozialpolitik (Zeitschrift)
ARS	- Arbeitsrechtssammlung, Entscheidungen des Reichsarbeitsgerichts und der Landes- arbeitsgerichte (sog. Bensheimer Samm- lung)
ARSt	- Arbeitsrecht in Stichworten (Entscheidungs- sammlung)
AZO	- Arbeitszeitordnung vom 30. 4. 1938
BAG	- Bundesarbeitsgericht
BAGE	- Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichts. Amtliche Sammlung.
BARbBl	- Bundesarbeitsblatt (Zeitschrift)
BB	- Der Betriebs-Berater (Zeitschrift)
BetrR	- Der Betriebsrat (Zeitschrift)
BetrVG	- Betriebsverfassungsgesetz vom 11. 10. 1952 bzw. vom 19. 1. 1972
BGB	- Bürgerliches Gesetzbuch vom 18. 8. 1896
BGH	- Bundesgerichtshof
BGHZ	- Amtliche Sammlung von Entscheidungen des Bundesgerichtshofs in Zivilsachen

BlfStSozArbR	- Blätter für Steuerrecht, Sozialversicherung und Arbeitsrecht (Zeitschrift)
BSG	- Bundessozialgericht
BT. Drucks.	- Bundestags-Drucksache (zitiert nach Wahlperiode und Seite)
BUrlG	- Bundesurlaubsgesetz vom 8. 1. 1963
BUV	- Betriebs- und Unternehmensverfassung (Zeitschrift)
BVerfG	- Bundesverfassungsgericht
BVerfGE	- Amtliche Sammlung von Entscheidungen des Bundesverfassungsgerichts
DAR	- Deutsches Arbeitsrecht (Zeitschrift bis 1945)
DB	- Der Betrieb (Zeitschrift)
DJT	- Deutscher Juristentag
DöV	- Die öffentliche Verwaltung (Zeitschrift)
GewO	- Gewerbeordnung vom 21. 6. 1869 (26. 7. 1900)
GG	- Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland vom 23. 5. 1949
Jahrh.	- Jahrbuch
JR	- Juristische Rundschau (Zeitschrift)
JurA	- Juristische Analysen (Zeitschrift)
JuS	- Juristische Schulung (Zeitschrift)
JZ	- Juristenzeitung (Zeitschrift)
KG	- Kammergericht
KJ	- Kritische Justiz (Zeitschrift)
KSchG	- Kündigungsschutzgesetz i. d. F. vom 25. 8. 1969
LAG	- Landesarbeitsgericht
LG	- Landgericht
MuA	- Mensch und Arbeit (Zeitschrift)
NJW	- Neue Juristische Wochenschrift (Zeitschrift)
ÖJZ	- Österreichische Juristenzeitung
RAG	- Reichsarbeitsgericht
RdA	- Recht der Arbeit (Zeitschrift)
Rdnr.	- Randnummer
RE	- Regierungsentwurf

VII

Reisebüro	- Das Reisebüro. Mitteilungen für das gesamte Reisebürogewerbe, Ständige Fachbeilage zur Zeitschrift "Der Fremdenverkehr"
SAE	- Sammlung arbeitsrechtlicher Entscheidungen (Zeitschrift)
TVG	- Tarifvertragsgesetz i. d. F. vom 25. 8. 1969
ZfA	- Zeitschrift für Arbeitsrecht
Ziff.	- Ziffer
ZStW	- Zeitschrift für die gesamten Staatswissenschaften
ZRP	- Zeitschrift für Rechtspolitik

LITERATURVERZEICHNISA Lehrbücher und Kommentare

BOBROWSKI-GAUL

Das Arbeitsrecht im Betrieb,
4. Aufl. Heidelberg 1970

BRECHT

Kommentar zum Betriebsverfassungsgesetz nebst Wahl-
ordnung,
Berlin 1972

BÜHRING

Handbuch der Betriebsverfassung (zitiert: Handbuch),
Köln 1953

VON CAROLSFELD

Arbeitsrecht,
Göttingen 1954

DERSCH

Arbeitsrecht,
5. Aufl. Berlin - Göttingen - Heidelberg 1957

DIETZ

Betriebsverfassungsgesetz mit Wahlordnung,
4. Aufl. München und Berlin 1967

ENNECCERUS-NIPPERDEY

Allgemeiner Teil des Bürgerlichen Rechts,
Zweiter Halbband,
Tübingen 1960

ERDMANN

Das Betriebsverfassungsgesetz vom 11. Oktober 1952,
Neuwied 1954

ERDMANN-JÜRGING-KAMMANN

Betriebsverfassungsgesetz, Kommentar für die Praxis,
Neuwied und Berlin 1972

ERMAN

Handkommentar zum Bürgerlichen Gesetzbuch
(mit Einführungsgesetz (teilkommentiert), Abzahlungs-
gesetz, Schöffengesetz, Ehegesetz, Hausratsver-
ordnung, unter Einarbeitung weiterer einschlägiger Be-
stimmungen),
5. Aufl. Bd. 1, Achsendorff - Münster 1972

FITTING-KRAEGELOH-AUFFARTH

Betriebsverfassungsgesetz nebst Wahlordnung,
9. Aufl. Berlin und Frankfurt a. M. 1970

FITTING-AUFFARTH

Betriebsverfassungsgesetz, Handkommentar,
10. Aufl. München 1972

FLUME

Allgemeiner Teil des Bürgerlichen Rechts,
Bd. II, Das Rechtsgeschäft,
Berlin - Heidelberg - New York 1965

FRAUENKRON

Betriebsverfassungsgesetz mit Wahlordnung,
Kommentar,
Stuttgart - Berlin - Köln - Mainz 1972

GALPERIN-SIEBERT

Kommentar zum Betriebsverfassungsgesetz,
4. Aufl. Heidelberg 1963

GEHLEN-SCHLESKY

Soziologie,
1955

V. GIERKE

Deutsches Privatrecht,
Bd. I, Allgemeiner Teil und Personenrecht,
Leipzig 1895

GNADE-KEHRMANN-SCHNEIDER

Betriebsverfassungsgesetz,
Kommentar für die Praxis,
Köln 1972

HALBERSTADT-ZANDER

Handbuch des Betriebsverfassungsrechts,
2. Aufl. Köln 1972

HAUTMANN-SCHMITT

Betriebsverfassungsgesetz vom 15. Januar 1972,
München 1972

HUBER

Wirtschaftsverwaltungsrecht (zitiert: WVR),
2. Aufl. Bd. II, Tübingen 1954

HUECK-NIPPERDEY

Grundriß des Arbeitsrechts (zitiert: Grundriß)
5. Aufl. Berlin und Frankfurt 1970

- Lehrbuch des Arbeitsrechts, Bd. II/1 von Nipperdey,
(zitiert: Lehrbuch II/1),
7. Aufl. Berlin und Frankfurt 1967
- Bd. II/2 von Nipperdey unter Mitarbeit von Sacker
(zitiert: Lehrbuch II/2),
Berlin und Frankfurt a. M. 1970

HUECK-NIPPERDEY-STAHLHACHE

Tarifvertragsgesetz mit Durchführungs- und Nebenvor-
schriften,
4. Aufl. München und Berlin 1964

JACOBI

Grundlehren des Arbeitsrechts,
Leipzig 1927

KASKEL

Arbeitsrecht,
3. Aufl. Berlin 1928

KASKEL-DERSCH

Arbeitsrecht,
Berlin 1932

KÖST

Lehrbuch des Arbeitsrechts,
Düsseldorf 1960

KÜCHENHOFF

Betriebsverfassungsgesetz, Kommentar,
Münster 1954

MAURER-SEIPP

Lexikon des Arbeitsrechts von A bis Z,
Neuwied und Berlin 1963

MAUNZ

Deutsches Staatsrecht,
18. Aufl. München 1971

MAUNZ-DÜRIG-HERZOG

Grundgesetz,
München 1971

MAUS

Handbuch des Arbeitsrechts,
Band VIII Betriebsverfassungsrecht,
Baden-Baden 1969

MOLITOR

Kommentar zur Tarifvertragsordnung vom 23. Dezember
1918 / 1. März 1928 (TarifVO), Berlin 1930

MOLITOR-VOLMER

Jugendarbeitsschutzgesetz, Kommentar,
München und Berlin 1961

MONJAU

Betriebsverfassungsgesetz,
Köln 1952

NEBINGER

Verwaltungsrecht, Allg. Teil,
2. Aufl. Stuttgart 1949

NEUMANN-DUESBERG

Betriebsverfassungsrecht. Ein Lehrbuch,
Berlin 1964

NIKISCH

Arbeitsrecht,
Bd. II Koalitionsrecht, Arbeitskampfrecht und Tarifver-
tragsrecht,
2. Aufl. Tübingen 1959
Bd. III Betriebsverfassungsrecht,
2. Aufl. Tübingen 1966

SAHMER

Betriebsverfassungsgesetz,
Frankfurt a. M. 1972

SCHAUB

Arbeitsrecht-Handbuch. Systematische Darstellung und
Nachschlagwerk für die Praxis,
München 1972

SIARA

Bundesurlaubsgesetz,
Frankfurt a. M. 1963

SINZHEIMER

Grundzüge des Arbeitsrechts,
2. Aufl. Jena 1927

SITZLER

Betriebsvereinbarung, Arbeitsrechts-Blattei I,
Stand 24. 9. 1962

SÖLLNER

Arbeitsrecht,
2. Aufl. Stuttgart - Berlin - Köln - Mainz 1971

SOERGEL-SIEBERT

Bürgerliches Gesetzbuch mit Einführungsgesetz und Nebengesetzen,
9. Aufl. Bd. I und V, Stuttgart - Berlin - Köln - Mainz
1959 und 1961

STAHLHACHE

Kommentar zum Bundesurlaubsgesetz,
3. Aufl. Neuwied und Berlin 1971

STAUDINGER-COING

Kommentar zum BGB,
Bd. I Allg. Teil §§ 1-240,
11. Aufl. Berlin 1957

STAUDINGER-NIPPERDEY-NEUMANN

BGB-Kommentar,
11. Aufl. Berlin 1954

STAUDINGER-WEBER

Kommentar zum BGB,
Bd. II Recht der Schuldverhältnisse, Teil I b,
11. Aufl. Berlin 1961

STEGE-WEINSPACH

Betriebsverfassungsgesetz 1972,
Köln 1972

V. TUHR

Der allgemeine Teil des Deutschen Bürgerlichen Rechts,
Berlin 1914

B Monographien und Dissertationen

ADOMEIT

Die Regelungsabrede als die neben der Betriebsvereinbarung zulässige Ausübungsform der Mitbestimmung in sozialen Angelegenheiten (§ 56 BetrVG, § 67 PersVG),
2. Aufl. Düsseldorf 1961

- Rechtsquellenfragen im Arbeitsrecht (zitiert: Rechtsquellenfragen),
München 1969

BEERWEILER

Der Erholungsurlaub auf der Grundlage der landesrechtlichen Urlaubsgesetze (zitiert: Erholungsurlaub),
Diss. Heidelberg 1952

BENDA

Industrielle Herrschaft und sozialer Staat. Wirtschaftsmacht von Großunternehmen als gesellschaftspolitisches Problem (zitiert: Industrielle Herrschaft),
Göttingen 1966

BIEDENKOPF

Grenzen der Tarifaufonomie (zitiert: Tarifaufonomie),
Karlsruhe 1964

BINDING

Die Gründung des Norddeutschen Bundes,
Leipzig 1889

- Zum Werden und Leben der Staaten,
München - Leipzig 1920

BLEY

Die Rechtsnatur der gesetzlichen Betriebsvertretungen,
Greifswald 1932

BLOMEYER-BUCHNER

Rückzahlungsklauseln im Arbeitsrecht,
Karlsruhe 1969

BONGARTZ

Rechtsnatur und Inhalt des Urlaubsanspruches, insbesondere unter dem Aspekt einer anzustrebenden bundeseinheitlichen gesetzlichen Regelung (zitiert: Urlaubsanspruch),
Diss. Bonn 1957

BÜCKER

Die Zulässigkeit von Individualgesetzen nach dem Grundgesetz,
Bonn 1966

BURISCH

Industrie und Betriebssoziologie,
6. Aufl. Berlin 1971

V. CRAUSHAAR

Der Einfluß des Vertrauens auf die Privatrechtsbildung,
München 1969

DAHRENDORF

Industrie- und Betriebssoziologie,
Berlin 1956

DENNINGER

Rechtsperson und Solidarität,
Frankfurt a. M. - Berlin 1967

DÖLLE

Wirtschaft und Recht,
Sonderdruck aus der Festschrift Wissenschaft und Wirt-
schaft der Metallgesellschaft AG,
1956

DRUCKER

Gesellschaft am Fließband - Eine Anatomie der industri-
ellen Ordnung,
Frankfurt a. M. 1949/50

- Gedanken für die Zukunft,
Düsseldorf 1959

EICHLER

Die Rechtslehre vom Vertrauen, Privatrechtliche Unter-
suchungen über den Schutz des Vertrauens,
Tübingen 1950

ENNECCERUS-LEHMANN

Lehrbuch des Bürgerlichen Rechts,
Recht der Schuldverhältnisse, Bd. II,
15. Aufl. Tübingen 1958

ENGLÄNDER

Die regelmäßige Rechtsgemeinschaft,
Berlin 1914

ESSER

Grundsatz und Norm in der richterlichen Fortbildung des
Privatrechts,
2. Aufl. Tübingen 1964

- Vorverständnis und Methodenwahl in der Rechtsfindung,
Frankfurt a. M. 1970

FECHNER

Rechtsphilosophie,
2. Aufl. Tübingen 1962

FISCHER

Der Begriff der Vertragsfreiheit,
Aarau 1957

FLATOW

Betriebsvereinbarung und Arbeitsordnung,
Mannheim - Berlin - Leipzig 1923

FORSTHOFF

Staat und Bürger in der modernen Industriegesellschaft,
Göttingen 1965

FRIEDMANN

Zukunft der Arbeit, Perspektiven der industriellen Gesellschaft,
Köln 1953

FÜRSTENBERG

Grundfragen der Betriebssoziologie,
Köln und Opladen 1964

GAMILLSCHEG

Die Differenzierung nach der Gewerkschaftszugehörigkeit (zitiert: Differenzierung),
Berlin 1966

- Koalitionsfreiheit und soziale Selbstverwaltung,
1968

GEHLEN-SCHLESKY

Soziologie,
Düsseldorf - Köln 1955

GERLACH

Die Geschäftsführungskosten der Betriebsvertretung,
1931

GESTER

Die betriebsverfassungsrechtliche Stellung von Belegschaft und Betriebsrat,
Diss. Köln 1958

GRUNSKY

Grenzen der Rückwirkung bei einer Änderung der Rechtsprechung,
Karlsruhe 1970

GÜNTHER, Herbert

Die Normativbestimmungen der Betriebsvereinbarungen und das Einzelarbeitsverhältnis,
Diss. Marburg 1957

HABERMAS

Technik und Wissenschaft als "Ideologie",
Frankfurt a. M. 1968

HABLITZEL

Verbands- und Betriebsratskompetenzen für rechtsetzende
Vereinbarungen im Arbeitsrecht (zitiert: Verbands- und
Betriebskompetenzen),
Diss. Würzburg 1970

HECK

Gesetzesauslegung,
Bad Homburg v. d. H. - Berlin - Zürich 1968

HEGEL

Grundlinien der Philosophie des Rechts,
Frankfurt a. M. 1970

HEISSMANN

Die betrieblichen Ruhegeldverpflichtungen,
6. Aufl. München 1967

HENKEL

Einführung in die Rechtsphilosophie,
München und Berlin 1964

HERSCHEL

Tariffähigkeit und Tarifmacht,
Mannheim und Berlin 1932

HILGER

Das betriebliche Ruhegeld (zitiert: Ruhegeld),
Heidelberg 1959

HINZ

Tarifhoheit und Verfassungsgesetz (zitiert: Tarifhoheit),
Berlin 1970

HUECK, G.

Die Betriebsvereinbarung. Wesen - Inhalt - Wirkung,
Münster - Köln 1952

JELLINEK

System der öffentlichen Rechte,
Tübingen 1919

KARAKATSANIS

Die kollektivrechtliche Gestaltung des Arbeitsverhältnisses und ihre Grenzen (zitiert: Die kollektivrechtliche Gestaltung),
Heidelberg 1963

KELSEN

Allgemeine Staatslehre,
Berlin 1920

KELSEN

Reine Rechtslehre,
2. Aufl. Wien 1960

KLEIN-BARBEEY

Bundesverfassungsgericht und Rückwirkung von Gesetzen,
Bonn 1964

KOPP

Inhalt und Formen der Gesetze als ein Problem der
Rechtstheorie mit vergleichender Berücksichtigung der
Schweiz, Deutschlands, Frankreichs, Großbritanniens
und der USA, Bd. 2,
Zürich 1958

KRAWIETZ

Das Positive Recht und seine Funktion (zitiert: Das posi-
tive Recht),
Berlin 1967

LANGE

Politische Soziologie,
Berlin und Frankfurt a. M. 1961

LARENZ

Geschäftsgrundlage und Vertragserfüllung. Die Bedeutung
"veränderter Umstände" im Zivilrecht,
3. Aufl. München und Berlin 1963

LEHMANN

Praktische Arbeitsphysiologie (zitiert: Arbeitsphysiolo-
gie),
2. Aufl. Stuttgart 1962

LEIBHOLZ

Das Wesen der Repräsentation und der Gestaltwandel der
Demokratie im 20. Jahrhundert,
Berlin 1966

LEISNER

Grundrechte und Privatrecht,
München 1962

LIESER

Der Mensch im Mittelpunkt? Thesen und Dokumente zur
Mitbestimmung,
Köln 1971

LUHMANN

Grundrechte als Institution, Ein Beitrag zur politischen Soziologie,
Berlin 1965

- Vertrauen, Ein Mechanismus der Reduktion sozialer Komplexität,
Stuttgart 1968
- Soziologische Aufklärung,
2. Aufl. Opladen 1971

MAIER

Interdependenz zwischen Mitbestimmung und betrieblicher Partnerschaft,
Berlin 1969

MAIHOFER

Rechtsstaat und menschliche Würde,
Frankfurt a. M. 1968

MAYER-MALY

Erwerbsabsicht und Arbeitnehmerbegriff,
Berlin 1965

MICHEL

Sozialgeschichte der industriellen Arbeitswelt,
1953

MISERA

Tarifmacht und Individualbereich unter Berücksichtigung der Sparklausel (zitiert: Tarifmacht),
Berlin 1969

MOLODOVSKY

Formlose Absprachen als Rechtsform des Mitbestimmungsrechts in sozialen Angelegenheiten nach § 56 Betriebsverfassungsgesetz (zitiert: Betriebsabsprachen),
Diss. München 1959

MÜLLER, W.

Die Grenzen der normativen Gestaltungswirkung der Betriebsvereinbarung (zitiert: Die Grenzen der Betriebsvereinbarung),
Diss. München 1966

V. NELL-BREUNING

Streit um Mitbestimmung,
Frankfurt a. M. 1968

NEULOH

Der neue Betriebsstil,
Tübingen 1960

NEUMANN, F.

Demokratischer und autoritärer Staat,
Frankfurt a. M. 1967

PETERS-OSSENBÜHL

Die Übertragung von öffentlich-rechtlichen Befugnissen
auf den Sozialpartner unter besonderer Berücksichti-
gung des Arbeitszeitschutzes (zitiert: Die Übertragung
von öffentlich-rechtlichen Befugnissen),
Berlin und Frankfurt a. M. 1967

QUASTEN

Zulässigkeit und Unzulässigkeit von Betriebsvereinba-
rungen (zitiert: Zulässigkeit von Betriebsvereinbarun-
gen),
Diss. Köln 1971

PARSONS

Beiträge zur soziologischen Theorie,
Berlin und Neuwied 1964

RADBRUCH

Rechtsphilosophie,
6. Aufl. Stuttgart 1963

- Der Geist des englischen Rechts,
3. Aufl. Heidelberg 1956

RAISER

Das Recht der allgemeinen Geschäftsbedingungen,
Hamburg 1935

RAMM

Die Freiheit der Willensbildung. Zur Lehre von der
Drittwirkung der Grundrechte und der Rechtsstruktur
der Vereinigung,
Stuttgart 1960

- Der Arbeitskampf und die Gesellschaftsordnung des
Grundgesetzes. Beitrag zu einer Verfassungslehre,
Stuttgart 1965

RICHARDI

Kollektivgewalt und Individualwille bei der Gestaltung
des Arbeitsverhältnisses (zitiert: Kollektivgewalt),
München 1968

REICHWEIN

Funktionswandlungen der betrieblichen Sozialpolitik,
Köln und Opladen 1964

REINHARD-KÖNIG

Richter und Rechtsfindung,
München und Berlin 1957

RIDDER

Zur verfassungsrechtlichen Stellung der Gewerkschaften
im Sozialstaat nach dem Grundgesetz für die Bundesre-
publik Deutschland,
Stuttgart 1960

RÜTHERS

Streik und Verfassung,
Köln 1960

- Die unbegrenzte Auslegung. Zum Wandel der Privat-
rechtsordnung im Nationalsozialismus,
Tübingen 1968
- Arbeitsrecht und politisches System (zitiert: Arbeits-
recht),
Frankfurt a. M. 1973

SÄCKER

Allgemeine Arbeitsbedingungen im Schnittpunkt von Pri-
vat- und Kollektivautonomie (zitiert: Allgemeine Arbeits-
bedingungen),
Diss. Köln 1966

- Grundprobleme der Koalitionsfreiheit,
Düsseldorf 1969
- Gruppenautonomie und Übermachtkontrolle im Arbeits-
recht (zitiert: Gruppenautonomie),
Berlin 1972

SAVIGNY

System des heutigen Römischen Rechts,
Berlin 1840

SCHEUNER

Der Staat und die Verbände,
Heidelberg 1957

SCHMIDT

Die Verflechtung kollektiven und individuellen Arbeits-
rechts (zitiert: Die Verflechtung),
Diss. Frankfurt 1958

SCHÜTZ

Der Grundsatz der Subsidiarität,
Diss. Würzburg 1965

SCHWERDTNER

Fürsorgetheorie und Entgeltstheorie im Recht der Arbeitsbedingungen (zitiert: Fürsorgetheorie),
Heidelberg 1970

SIEBERT

Das Arbeitsverhältnis in der Ordnung der nationalen Arbeit,
Hamburg 1935

- Die deutsche Arbeitsverfassung,
Hamburg 1942

SIMITIS

Die faktischen Vertragsverhältnisse als Funktion der gewandelten sozialen Funktion der Rechtsinstitute des Privatrechts,
Frankfurt a. M. 1957

- Rechtliche Anwendungsmöglichkeiten kybernetischer Systeme (Recht und Staat),
Tübingen 1966
- Automation in der Rechtsordnung - Möglichkeiten und Grenzen,
Karlsruhe 1967
- Informationskrise des Rechts und der Datenverarbeitung,
Karlsruhe 1970

SINZHEIMER

Ein Arbeitsgesetz, die Idee der sozialen Selbstbestimmung im Recht,
Leipzig 1916

SÖLLNER

Einseitige Leistungsbestimmung im Arbeitsverhältnis,
Mainz und Wiesbaden 1966

STRASSER

Die Betriebsvereinbarung nach österreichischem und deutschem Recht,
Wien 1957

STRUDTHOFF

Die Betriebsvereinbarung des BetrVG und ihr Verhältnis zu den Tarifverträgen,
Diss. Heidelberg 1955

TEUTEBERG

Geschichte der industriellen Mitbestimmung in Deutschland,
Tübingen 1961

THIEME

Subsidiarität und Zwangsmitgliedschaft, Erwägungen zur Verfassungsmäßigkeit der Arbeitskammer des Saarlandes,
1962

UNTERSEHER

Arbeitsvertrag und innerbetriebliche Herrschaft,
Frankfurt a. M. 1969

VAN DE VALL

Die Gewerkschaften im Wohlfahrtsstaat,
1966, Köln und Opladen

VOGEL

Vertrag und Vereinbarung,
Bonn 1932

WEBER, M.

Wirtschaft und Gesellschaft, 2 Bände,
Köln - Berlin 1964

WICHSEL

Der Begriff des wohlerworbenen Rechts im internationalen Privatrecht,
Zürich 1955

WIEACKER

Zur rechtstheoretischen Präzisierung des § 242 BGB
(Recht und Staat), Tübingen 1956

WIEDEMANN

Das Arbeitsverhältnis als Austausch und Gemeinschaftsverhältnis,
Karlsruhe 1966

WLOTZKE

Das Günstigkeitsprinzip im Verhältnis des Tarifvertrages zum Einzelarbeitsvertrag und zur Betriebsvereinbarung,
Heidelberg 1957

WOLF

Das Arbeitsverhältnis. Personenrechtliches Gemeinschaftsverhältnis oder Schuldverhältnis,
Marburg 1970

ZACHER

Freiheit und Gleichheit in der Wohlfahrtspflege,
Köln 1964

ZÖLLNER

Die Schranken mitgliedschaftlicher Stimmrechtsmacht bei den privatrechtlichen Personenverbänden,
München und Berlin 1963

- Die Rechtsnatur der Tarifnormen nach deutschem Recht.
Zugleich ein Beitrag zur Abgrenzung von Rechtsetzung und Privatautonomie,
Wien 1966

C Aufsätze und Beiträge zu Sammelwerken

ADOMEIT

Zur Rechtsnatur der Betriebsvereinbarung,
BB 1962, 1246

- Betriebliche Einigungen,
BB 1967, 1003
- Thesen zur betrieblichen Mitbestimmung nach dem neuen Betriebsverfassungsgesetz,
BB 1972, 53

BARTHOLOMEYCZIK

Äquivalenzprinzip, Waffengleichheit und Gegengewichtsprinzip in der modernen Rechtsentwicklung,
AcP Bd. 166, 1966, 30

BAUMERT

Konsequenzen eines Verstoßes gegen § 8 Bundesurlaubs-gesetz,
DB 1966, 1565

BENDER

Rechtsstaat und Sozialstaat. Zur Dialektik des heutigen Verfassungstaates,
in: Laisser-faire Pluralismus,
Berlin 1966, 319

BETTI

Über sogenannte faktische Vertragsverhältnisse,
in: Festschrift für Heinrich Lehmann, Bd. I,
Berlin, Tübingen, Frankfurt/M 1956, 253

BICKEL

Die normative Wirkung von Betriebsvereinbarungen,
ZfA 1971, 181

BIEDENKOPF

Über das Verhältnis wirtschaftlicher Macht zum Privatrecht,
in: Festschrift für F. Böhm,
Karlsruhe 1965, 119

- Sinn und Grenzen der Vereinbarungsbefugnis der Tarifvertragsparteien (Gutachten),
in: Verhandlungen des 46. DJT 1966, Bd. I, Teil 1,
München und Berlin 1966, 97
- Auswirkungen der Unternehmensverfassung auf die Grenzen der Tarifautonomie,
in: Festgabe für H. Kronstein,
Karlsruhe 1967, 79

BÖHNER

Die Beurteilung der Nebenbeschäftigung im Arbeits- und Sozialversicherungsrecht,
DB 1969, 483

BOGS

Autonomie und verbandliche Selbstverwaltung im modernen Arbeits- und Sozialrecht,
RdA 1956, 1

- Zur Entwicklung der Rechtsform des Tarifvertrages,
in: Festschrift für Julius v. Gierke,
Berlin 1950, 39

BOLTE

Die soziologische Struktur der heutigen Gesellschaft,
in: Die Kollektivmächte im Arbeitsleben, hrsg. von Floretta-Strasser,
Wien 1963

BORCHARDT

Zur Theorie der sozial-ökonomischen Entwicklung der gegenwärtigen Gesellschaft,
in: Spätkapitalismus oder Industriegesellschaft?,
Verhandlungen des 16. deutschen Soziologentages vom 8. bis 11. April 1968 in Frankfurt a. M.,
Stuttgart 1969, 29

BRECHER

Grundrechte im Betrieb,
in: Festschrift für Nipperdey, Bd. II,
München und Berlin 1965, 29

BRIEFS

Das Ethos der pluralistischen Gesellschaft von heute,
in: "Hochland", Jahrgang 1951,
München 1958

BROX

Die Bedeutung von Günstigkeitsklauseln in Kollektivvereinbarungen,
BB 1969, 1190

BULLA

Die Nachwirkung der Normen einer beendeten Betriebsvereinbarung,
in: Beiträge zum Betriebsverfassungsrecht,
Düsseldorf 1963, 140

CANARIS

Funktionelle und inhaltliche Grenzen kollektiver Gestaltungsmacht bei der Betriebsvereinbarung,
AuR 1966, 129 ff.

- Ansprüche wegen "positiver Vertragsverletzung" und 'Schutzwirkung für Dritte' bei nichtigen Verträgen,
JZ 1965, 475

COING

System, Geschichte und Interesse in der Privatrechtswissenschaft,
JZ 1951, 48

DAHRENDORF

Herrschaft, Klassenverhältnis und Schichtung,
in: Spätkapitalismus oder Industriegesellschaft?, Verhandlungen des 16. deutschen Soziologentages vom 8. bis 11. April 1968 in Frankfurt a. M.,
Stuttgart 1969, 88

DIEKHOF

Abtretungsverbot durch Betriebsvereinbarung,
AuR 1958, 304

- Die Rückwirkung von Tarifverträgen
DB 1958, 1245

DIETZ

Tarifliche Gestaltung des Mitbestimmungsrechts,
DB 1952, 969

- Der Anspruch auf Abschluß einer Betriebsvereinbarung nach § 56 BetrVG,
in: Festschrift für Nipperdey,
München und Berlin 1955, 147
- Betriebsvereinbarung und Dienstvereinbarung,
in: Festschrift für Sitzler 1956, 131
- Freiheit und Bindung im kollektiven Arbeitsrecht,
Schriften der Gesellschaft für sozialen Fortschritt e. V.
Bd. 6, 1957, 13

DIETZ

Verbot der Verabredung übertariflicher Arbeitsbedingungen durch Beschluß eines Arbeitsverbandes,
DB 1965, 591

- § 49 BetrVG und seine Bedeutung für die Zusammenarbeit im Betrieb - vor allem in Bezug auf die Beteiligungsrechte,
RdA 1969, 1
- Das Monopol der Betriebspartner und die Betriebsvereinbarung,
RdA 1955, 241

DÜTZ

Verbindliche Einigungsverfahren nach den Entwürfen zu einem neuen Betriebsverfassungsrecht,
DB 1971, 674 (I. Teil), 723 (II. Teil)

ENGELS

Brief an Joseph Bloch,
in: Marx-Engels-Werke (MEW), Bd. 37, Berlin 1967, 462

FAHRTMANN

Der "personenrechtliche Charakter" des Arbeitsverhältnisses,
RdA 1960, 5

FALKENBERG

AR-Blattei, Gratifikation, Anmerkung zur Entscheidung
31, Stand 10. 10. 1967

FECHNER

Die Wirklichkeit als Quelle im Arbeitsrecht,
ZstW Bd. 102 (1942)

- Sozialer Rechtsstaat und Arbeitsrecht,
RdA 1955, 161
- Freiheit und Zwang im Sozialen Rechtsstaat,
in: Rechtsstaatlichkeit und Sozialstaatlichkeit,
Darmstadt 1968, 73

FELLER

Arbeitsrechtliche Probleme des Betriebsausfluges,
RdA 1964, 40

FLORETTA

Probleme des österreichischen Betriebsverfassungsrechts,
in: Festschrift für Nipperdey,
München und Berlin 1965, Bd. II, 173

FLORETTA

Die Rechtsnatur der Quellen des kollektiven Arbeitsrechts,
in: Floretta-Kafka, Zur Rechtstheorie des kollektiven Arbeitsrechts,
Wien 1970

FREY

Die Rechtsnatur der Belegschaft und des Betriebsrates,
RdA 1960, 89

FREYER

Über das Dominantwerden technischer Kategorien in der
Lebenswelt der industriellen Gesellschaft,
in: Akademie der Wissenschaften und Literatur in Mainz,
1960, 1-7, 550

- Strukturwandlungen der industriellen Gesellschaft im 20.
Jahrhundert,
RdA 1966, 161

GALPERIN

Grundlagen und Grenzen der Betriebsvereinbarung,
BB 1949, 374

- Möglichkeiten der betrieblichen Rechtssetzung,
BB 1960, 453
- Die autonome Rechtsetzung im Arbeitsrecht,
in: Festschrift für Molitor,
München und Berlin 1962, 143
- Begriff und Wesen des Betriebsverbandes,
JArbR I (1964), 75

GAMILLSCHEG

Zur Gratifikation mit Rückzahlungsvorbehalt,
RdA 1968, 407

- Anmerkung zu BAG AP Nr. 63 zu § 611 BGB Gratifikation

VAN GELDER

Betriebsrat und Arbeitskampf,
BUV 1971, 12

GESTER

Zur Rechtsnatur des Betriebsrates,
RdA 1960, 406

GIFT

Zur Zulässigkeit einer Nebenbeschäftigung im Arbeitsrecht,
BB 1959, 43

GRAMM

Rechtsnatur und Haftung des Betriebsrates,
in: AR-Blattei D, Betriebsverfassung VII unter A (= Rechts-
natur), Stand 21. 10. 1964

GUMPERT

Tarifaußenseiter und Tarifausschlußklausel,
BB 1960, 100

GÜNTHER, H.

Die Problematik der Urlaubsabrechnung. Rechtsformen und
Rechtscharakter des Urlaubs,
AuR 1963, 77

HABERKORN

Über das Mitbestimmungsrecht bei Wohlfahrtseinrichtungen,
insbesondere nach § 56 Abs. 1 Buchst. e BetrVG,
AuR 1960, 321

HALBERSTADT

Das Zusammenwirken zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat,
BUV 1971, 73

- Betriebsfrieden und Politik,
BUV 1972, 82

HANAU

Kollektivgewalt und Individualwille bei der Gestaltung des
Arbeitsverhältnisses (Buchbesprechung der Habilitations-
schrift Richardis),
JZ 1969, 643

HANAU-STINDT

Machtverteilung in deutschen Gewerkschaften. Eine Untersu-
chung zweier Satzungen,
Der Staat 1971, 539

HECKLINGER

Urlaubszweckwidrige Tätigkeiten während des Erholungs-
urlaubs,
BB 1969, 818

HERSCHEL

Betriebsvereinbarung oder Betriebssatzung,
RdA 1948, 753

- Vereinbarte Unabtretbarkeit von Lohnansprüchen,
DB 1956, 713
- Zur Rechtsnatur der Allgemeinverbindlicherklärung von Ta-
rifverträgen,
in: Festschrift für Bogs, Berlin 1959, 125

HERSCHEL

Von Werden der Betriebsverfassung,
Juristenjahrbuch, Köln Bd. II (1961), 80

- Mittelbare Probleme der Arbeitszeitverkürzung,
in: Arbeitszeit und Freizeit, Nürnberger Abhandlungen
zu den Wirtschafts- und Sozialwissenschaften, Heft 15,
1961, 169
- Verweisungen in Tarifverträgen und Betriebsvereinba-
rungen,
BB 1963, 1220
- Materielle und formelle Arbeitsbedingungen,
AuR 1964, 257
- Abschied von den formellen und materiellen Arbeitsbe-
dingungen,
AuR 1968, 129
- Arbeitsrecht in der Wohlstandsgesellschaft,
RdA 1968, 402
- Nochmals: Formelle und materielle Arbeitsbedingungen,
AuR 1969, 65

HERZOG

Subsidiaritätsprinzip und Staatsverfassung,
Staat Bd. II, 1963, 399

HILGER

Änderung und Aufhebung betriebseinheitlich geltender Ar-
beitsbedingungen,
BB 1958, 417

- Der Einfluß des kollektiven Arbeitsrechts auf das Einzel-
arbeitsverhältnis,
in: Verhandlungen des 43. DJT, München 1960, Bd. II,
F I ff.
- Arbeitstechnische Lohnfestsetzung zwischen formellen und
materiellen Arbeitsbedingungen,
BB 1969, 448

HOFFMANN

Betriebsverfassung und Grundgesetz,
AuR 1971, 271

HOHN

Betriebliche Rechtsfragen zum Lohnabtretungsverbot,
BB 1962, 54

- Wettbewerbsverbote mit Arbeitnehmern und Handelsvertre-
tern,
DB 1971

HUBER

Rechtsstaat und Sozialstaat,
in: Rechtsstaatlichkeit und Sozialstaatlichkeit,
Darmstadt 1968, 589

HUECK, A.

Anmerkung zu BAT AP Nr. 1 zu § 399 BGB

- Die Frage der tariflichen Zulässigkeit von Solidaritätsbeiträgen,
RdA 1961, 141

HUECK, G.

Die Betriebsvereinbarung nach dem Betriebsverfassungsgesetz des Bundes,
RdA 1952, 366

- Entwicklungslinien im System der innerbetrieblichen Regelungen,
RdA 1962, 376

HUHN

Heilverfahren ohne Arbeitsunfähigkeit und Urlaubsanrechnung,
BB 1962, 300

ISELE

Reflexwirkungen der Betriebsverfassung im Individualbereich,
RdA 1962, 373

- Der Einfluß des kollektiven Arbeitsrechts auf das Einzelarbeitsverhältnis,
JR 1960, 289
- Sinn und Grenzen der Vereinbarungsbefugnis der Tarifvertragsparteien,
JZ 1966, 585

JOBS

Die Bedeutung Otto von Gierkes für die Kennzeichnung des Arbeitsverhältnisses als personenrechtliches Gemeinschaftsverhältnis,
ZfA 1972, 305

KAUFFMANN, H.

Der Einfluß des kollektiven Arbeitsrechts auf das Einzelarbeitsverhältnis,
NJW 1960, 1645

KAUFMANN

Die Geschichtlichkeit des Rechts im Licht der Hermeneutik,
in: Rechtstheorie. Ansätze zu einem kritischen Rechtsverständnis, hrsg. von A. Kaufmann,
Karlsruhe 1971, 81

KLOSE

Arbeitsmüdigkeit und Erholung des tätigen Menschen als
Gegenwartsproblem,
Forum Philippinum 1960, Schriften der Philipps-Univer-
sität Marburg, Marburg 1961, 14

KLUG

Die Verletzung von Denkgesetzen als Revisionsgrund,
in: Festschrift für Möhring, München und Berlin
1965, 363 ff.

KOCH

Die Betriebsvereinbarung,
BlStSozVersArb 1954, 267

KRÜGER

Staatliche Gesetzgebung und nichtstaatliche Gesetzgebung,
RdA 1957, 202

- Sinn und Grenzen der Vereinbarungsbefugnis der Tarif-
vertragsparteien (Gutachten),
in: Verhandlungen des 46. DJT Bd. I, Teil 1,
München und Berlin 1966, 13

KÜCHENHOFF

Das Prinzip der staatlichen Subsidiarität im Arbeitsrecht,
RdA 1959, 20

- Anmerkung zu BAG Urt. vom 16. 11. 1967,
SAE 1968, 121
- Einwirkung des Verfassungsrechts auf das Arbeitsrecht,
RdA 1969, 97

KUNZE

Streik und Wirtschaftsordnung,
AuR 1965, 174

LARENZ

Anmerkung zu BAG AP Nr. 4 zu § 399 BGB

LEHR

Urlaubserwartungen - Lebensalter. Eine psychologische
Untersuchung bei deutschen Urlaubsreisenden,
Reisebüro, Nr. 3/1964, 1

LEINEMANN

Betriebsbußen - Betriebs- oder Vertragsstrafen?
AuR 1970, 134

- Die "Betriebsgemeinschaft",
BUV 1971, 49

LEINEMANN

Der Betriebsverband,
 BUV 1971, 145

LEPSIUS

Industrie und Betrieb,
 in: Fischer-Lexikon, Bd. 10: Soziologie,
 hrsg. von R. König,
 1967, 129

LÖWISCH

Mitbestimmung und Arbeitsverhältnis,
 in: Mitbestimmung - Ordnungselement oder politischer
 Kompromiß,
 Stuttgart 1971, 131

- Schutz und Förderung der freien Entfaltung der Persön-
 lichkeit der im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer
 (§ 75 Abs. 2 BetrVG),
 AuR 1972, 359

LUHMANN

Moderne Systemtheorien als Form gesamtgesellschaft-
 licher Analyse,
 in: Spätkapitalismus oder Industriegesellschaft, Ver-
 handlungen des 16. Deutschen Soziologentages vom 8.
 bis 11. April 1968 in Frankfurt a. M.,
 Stuttgart 1969, 253

- Positivität des Rechts als Voraussetzung einer moder-
 nen Gesellschaft,
 in: Die Funktion des Rechts in der modernen Gesellschaft,
 Jahrbuch für Rechtssoziologie und Rechtstheorie, Bd. 1,
 Bielefeld 1970

MAIHOFFER

Die gesellschaftliche Funktion des Rechts,
 in: Die Funktion des Rechts in der modernen Gesell-
 schaft, Jahrbuch für Rechtssoziologie und Rechtstheorie,
 Bd. 1, Bielefeld 1970, 13

MANSFELD

Vom Arbeitsverhältnis,
 DAR 1936, 118

- Das Arbeitsverhältnis,
 DAR 1936, 27

MARZEN

Abschlußnormen in Betriebsvereinbarungen,
 RdA 1966, 296

MARX

Zur Kritik der politischen Ökonomie, Vorwort (1895),
in: Marx-Engels-Gesamtwerte (MEW), Bd. 13,
Berlin 1972, 7

MAURIDIS

Eingliederungstheorie, Vertragstheorie und Gemein-
schaftsverhältnis,
RdA 1956, 444

MAYER

Der arbeitende Mensch in unserer Zeit,
Zeitschrift für Betriebswirtschaft Nr. 12/1952

MEISSINGER

Grundlagen und Grenzen der gewerkschaftlichen
Machtmittel,
RdA 1956, 406

- AR-Blattei, Treuepflicht im Arbeitsrecht I, Stand
23. 11. 1954

METZ

Der individuelle Schutz des Arbeitnehmers im Rahmen
der Betriebsverfassung,
RdA 1971, 203

MOLITOR

Anmerkung zu AR-Blattei, Tarifvertrag I B, Ent-
scheidungen 1, Stand 27. 9. 1957

MOLODOVSKY

Zur Problematik formloser Absprachen zwischen Ar-
beitgeber und Betriebsrat in den Angelegenheiten des
§ 56 BetrVG,
DB 1961, 338

MONJAU

Arbeitsvertragliche Pflichten im Urlaub,
DB 1959, 1245

MÜLLER, G.

Einflüsse des kollektiven Arbeitsrechts auf das Ar-
beitsverhältnis,
DB 1967, 903

- Drittwirkung von Grundrechten und Sozialstaatsprinzip,
RdA 1964, 121
- Rechtspolitische Gedanken zum Betriebsverfassungs-
recht Teil II,
DB 1970, 1076

MÜLLER, G.

Zur Stellung der Verbände im neuen Betriebsverfassungsrecht,
ZfA 1972, 213

MUSA

Die Zulässigkeit von Betriebsvereinbarungen,
Betr. Verf. 1959, 84

NEUMANN, D.

AR-Blattei, Betriebsfeier I, Stand 26. 11. 1964

V. NELL-BREUNING

Freiheit und Bindung im kollektiven Arbeitsrecht,
Schriften der Gesellschaft für sozialen Fortschritt e. V.
Bd. 6, Berlin 1957, 27

NEUMANN, F.

Das Arbeitsrecht in der modernen Gesellschaft,
RdA 1951, 1

NEUMANN-DUESBERG

Probleme des Betriebsverfassungsrechts,
RdA 1962, 406

- Die betriebliche Einigung,
in: Festschrift für Bogs,
Berlin 1959, 275
- Kollektivvertrag und Individualrecht, Grenzen der Kollektivmacht,
JZ 1960, 525

NIKISCH

Individualismus und Kollektivismus im heutigen Arbeitsrecht,
RdA 1953, 81

- Freiheit und Bindung im kollektiven Arbeitsrecht. Schriften der Gesellschaft für sozialen Fortschritt e. V. Bd. 6, Berlin 1957, 37
- Bemerkungen zur Mitbestimmung des Betriebsrates in sozialen Angelegenheiten,
in: Festschrift für Nipperdey, Bd. II,
München und Berlin 1965, 453
- Zur Tarifautonomie und ihren Grenzen,
JZ 1966, 778
- Belegschaft und Betriebsrat,
in: Beiträge zum Betriebsverfassungsrecht,
Düsseldorf 1963, 28

NIPPERDEY

Die Würde des Menschen,
in: Neumann-Nipperdey-Scheuner, Die Grundrechte Bd. II,
Berlin 1954

- Die betrieblichen Arbeitsbedingungen des § 56 BetrVG,
RdA 1968, 450

OLBERSDORF

Sozialer Rechtsstaat und Arbeitsrecht,
AuR 1955, 129

OSSENBUHL

Vertrauensschutz im sozialen Rechtsstaat,
DÖV 1972, 25

OTT

Die soziale Effektivität des Rechts bei der politischen Kontrolle der Wirtschaft,
in: Zur Effektivität des Rechts, Jahrbuch für Rechtssoziologie und Rechtstheorie, Bd. 3,
Düsseldorf 1972, 345

PINTHER

Ist das Arbeitsverhältnis ein personenrechtliches Gemeinschaftsverhältnis?,
AuR 1961, 225

PLEYER

Zur Mitwirkung und Mitbestimmung kleinerer Gruppen im Betrieb,
RdA 1968, 447

PODLECH

Grundrechte und Staat,
Der Staat 6 (1967), 341

POHLE

Anmerkung zu BAG AP Nr. 1 zu § 398 BGB

POTHE

Arbeitsrechtliche Fragen des Betriebsausfluges,
Mensch und Arbeit im Betrieb,
1970, 180

PREIS

Einseitige tarifliche Bestimmungsrechte des Arbeitgebers und das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates nach § 87 I BetrVG,
DB 1973, 474

PROST

Über die Autonomie,
NJW 1955, 1463

POULANTZAS

Aus Anlaß der marxistischen Rechtstheorie,
in: Marxistische und sozialistische Rechtstheorie,
hrsg. von N. Reich,
Frankfurt a. M. 1972, 181

RADKE

Zum Recht der Betriebsvereinbarung,
RdA 1950, 338

- Die Nachwirkungen des "Gesetzes zur Ordnung der nationalen Arbeit",
AuR 1965, 302
- Konflikte austragen,
ArbuSozPol 1970, 357

RAMM

Die Rechtsnatur des Tarifvertrages,
JZ 1962, 78

- Die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts,
JZ 1964, 546, und JZ 1966, 214
- Nationalsozialismus und Vertragsfreiheit heute,
JZ 1958, 1
- Zur Bedeutung der Rechtssoziologie für das Arbeitsrecht,
KS 1970, 175

REHBINDER

Die Rechtsnatur des Tarifvertrages,
JR 1968, 167

REUSS

Die Stellung des kollektiven autonomen Arbeitsrechts
im Rechtssystem,
AuR 1958, 321

REWOLLE

Verbotene Erwerbstätigkeit im Urlaub und ihre Folgen,
DB 1963, 1286

RICHARDI

Die arbeitsvertragliche Einheitsregelung und ihr Verhältnis zu Kollektivvereinbarungen,
RdA 1965, 49

RICHARDI

Die Beschränkung der Vertragsfreiheit durch das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates in sozialen Angelegenheiten,

in: Festgabe für Ulrich von Lübtow, Berlin 1970, 755

- Kritische Anmerkungen zur Reform der Mitbestimmung des Betriebsrates in sozialen und personellen Angelegenheiten nach dem Regierungsentwurf, DB 1971, 621
- Betriebsratsamt und Gewerkschaft, RdA 1972, 8

RITTSTIEG

Verbände und repräsentative Demokratie,

JZ 1968, 411

ROTTER

Verfassungsrechtliche Möglichkeiten der Institutionalisierung sozialen Wandels,

in: Zur Effektivität des Rechts, Lehrbuch für Rechtssoziologie und Rechtstheorie, Bd. 3,

Düsseldorf 1972, 87

RÜTHERS

Der Arbeitskampf und die Gesellschaftsordnung des Grundgesetzes (Buchbesprechung),

Der Staat 1967, 101

- Zur Beseitigung von Arbeitsverträgen durch Aussper-
rung,
DB 1969, 967
- Betriebsverfassungsrechtliches Mitbestimmungsrecht
und Individualbereich,
in: Rütters-Boldt, Zwei arbeitsrechtliche Vorträge,
München 1970, 7 (zitiert: Mitbestimmungsrecht)
- Die Betriebsverfassung im Nationalsozialismus,
AuR 1970, 97
- Rechtsprobleme des betriebsbezogenen wilden Streiks,
JZ 1970, 625
- Zur Kampfparität im Arbeitskampfrecht,
JurA 1970, 3
- Das Arbeitsrecht im Wandel der Industriegesellschaft,
in: Aktuelle Fragen des Arbeitsrechts,
Paderborn 1972, 7

SABEL

Das Deutsche Betriebsverfassungsgesetz,

RdA 1952, 281

SÄCKER

Probleme der Lohnausfallerstattung bei Betriebsversammlungen,

DB 1965, 1856

- Betriebsratsamt und Arbeitsverhältnis. Ein Beitrag zum Problem der Sicherung der Unabhängigkeit des Amtswalters,
RdA 1965, 372
- Die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts im Jahre 1969,
JurA 1970, 1651
- Kollektivgewalt und Individualwille bei der Gestaltung des Arbeitsverhältnisses,
RdA 1969, 291
- Anmerkung zu BAG, Urt. vom 30. 1. 1970,
SAE 1970, 262
- AR-Blattei D, Betriebsvereinbarung III, Grenzen der Betriebsvereinbarungsautonomie,
Stand 8. 11. 1971
- Die Regelung sozialer Angelegenheiten im Spannungsfeld zwischen tariflicher und betriebsvereinbarungsrechtlicher Normsetzungsbefugnis,
ZfA Sonderheft Mai 1972, 41 (zitiert: ZfA 1972)

SCHÄCKER

Kündigung und Entlassung wegen Vielzahl von Lohnpfändungen und Verschuldung,

BB 1964, 391

SCHMIDT

Die "abstrakte" Tarifnorm,

RdA 1960, 288

- Kritische Gedanken zu Kollektivwirkung, Individualbereich und personenrechtlichem Gemeinschaftsdenken im Arbeitsrecht,
AcP 162 (1963), 309

SCHMIDT-RIMPLER

Zum Problem der Geschäftsgrundlage,

in: Festschrift für Nipperdey, München und Berlin 1955, 1

SCHNEIDER, H.

Anmerkung zu BAG Urt. vom 20. 12. 1957 zu § 399 BGB,

AuR 1958, 312

SCHNEIDER, W.

Die neue Betriebsverfassung,
BlStSozArb. 1971, 273

SCHNORR

Kollektivmacht und Individualrechte im Berufsverbandswesen. Zur Frage der "immanenten" Gewährleistungsschranken der Koalitionsfreiheit,
in: Festschrift für Molitor, München und Berlin 1962, 229

- Inhalt und Grenzen der Tarifautonomie,
JR 1966, 327

SCHWERDTNER

Gemeinschaft - Treue - Fürsorge - oder: Die Himmelfahrt des Wortes,
ZRP 1970, 62

SIEBERT

Kollektivnorm und Individualrecht im Arbeitsverhältnis,
in: Festschrift für Nipperdey,
München und Berlin 1955, 119 (zitiert: Kollektivnorm)

- Grundgedanken der Betriebsverfassung,
RdA 1958, 161
- Betriebsvereinbarung und betriebliche Einigung über Einzelfälle,
BB 1952, 950
- Kollektivmacht und Individualsphäre beim Arbeitsverhältnis,
BB 1953, 241
- Arbeitsverhältnis und Betriebszugehörigkeit,
in: Festgabe Zehn Jahre Arbeitsgericht,
Berlin und Leipzig 1937, 54

SÖLLNER

Zu Sinn und Grenzen der Vereinbarungsbefugnis der Tarifvertragsparteien,
AuR 1960, 257

- Zur vertrauensvollen Zusammenarbeit zwischen Betriebsvertretung und Arbeitgeber,
DB 1968, 571
- Betrieb und Menschenwürde,
RdA 1968, 437

STAHLHACHE

Kollektive Einwirkung auf erworbene Rechte,
RdA 1959, 266

STAHLHACKE

Bezugnahme auf Tarifverträge in Betriebsvereinbarungen,
DB 1960, 581

STEINDORF

Anmerkung zu BAG, Urt. v. 14. 6. 1962 = SAE 1963, 38

- Wirtschaftliche Maßstäbe im Arbeitsrecht,
RdA 1965, 255

STRAETMANS

Betriebsvereinbarung und Ruhegeld,
AuR 1969, 299

UNTERSEHER

Bürgerliches Arbeitsrecht oder die Zerstörung der formalen Rationalität,
KS 1968, 95

WEBER, W.

Unzulässige Einschränkungen der Tariffreiheit,
BB 1964, 764

WEHR

Zur Frage der Nebentätigkeit im Arbeitsrecht,
ArbSozPol 1960, 265

WIEDEMANN

Zeitliche Grenzen kollektiver Gestaltungsmacht,
RdA 1959, 454

WIESE

Der Persönlichkeitsschutz des Arbeitnehmers gegenüber dem Arbeitgeber,
ZfA 1971, 273

WILLGERODT

Demokratisierung der Wirtschaft und die Freiheit des einzelnen,
in: Mitbestimmung - Ordnungselement oder politischer Kompromiß,
Stuttgart 1971, 9

WOLF

Das Recht am eingerichteten und ausgeübten Gewerbebetrieb,
in: Festschrift für Fritz von Hippel, Tübingen 1967, 665

- Anmerkung zu BAG v. 13. 6. 1969 AP Nr. 138 zu § 242 BGB

ZÖLLNER

Das Wesen der Tarifnormen,

RdA 1964, 443

- Die Einwirkung der erweiterten Mitbestimmung auf das Arbeitsverhältnis,
RdA 1969, 65

ZWEIGERT

"Rechtsgeschäft" und "Vertrag" heute,

in: Festschrift für Max Rheinstein,

Tübingen 1969, Bd. II, 499

VORWORT

Seit 1955 ist die Problematik der Abgrenzung der kollektivrechtlichen Regelungsmacht, d. h. der Versuch, eine sinnvolle, funktionsgerechte Synthese zwischen Kollektivmacht und Individualwillen herauszufinden, Gegenstand mehrerer Untersuchungen¹⁾. Die große sozialpolitische und rechtliche Bedeutung der Tarifaufonomie innerhalb einer von der sozialen Marktwirtschaft beherrschten Rechtsordnung im besondern Hinblick auf die wachsende Verdrängung der individualrechtlichen Gestaltung der Arbeitsverhältnisse zugunsten der kollektivrechtlichen hatte zur Folge, daß der wissenschaftliche Blick sich primär auf den tariflichen Bereich konzentriert hat.²⁾ So wurde die Gestaltungsmacht der Betriebspartner als Teilproblem der gesamten Abgrenzungsproblematik vornehmlich im Anschluß an die Tarifaufonomie³⁾ und häufig mit Hilfe der auf diesem Gebiet entwickelten Grundgedanken behandelt⁴⁾, ohne daß ihrer strukturell-funktionalen Eigenartigkeit besondere Aufmerksamkeit gewidmet wurde⁵⁾.

1) Vgl. dazu unter anderen Siebert, Festschrift für Nipperdey, 1955, 119 ff.; Karakatsanis, Die kollektivrechtliche Gestaltung des Arbeitsverhältnisses und ihre Grenzen, 1963; Biedenkopf, Grenzen der Tarifaufonomie, 1964; Richardi, Kollektivgewalt und Individualwille bei der Gestaltung des Arbeitsverhältnisses, 1968; Rütters, Betriebsverfassungsrechtliches Mitbestimmungsrecht und Individualbereich, 1970; Säcker, Gruppenaufonomie und Übermachtkontrolle im Arbeitsrecht, 1972.

2) So z. B. Siebert, a.a.O.; Karakatsanis, a.a.O.; Biedenkopf, a.a.O.; Hilger, Verhandlungen des 43. DJT 1960, Bd. II, F I ff.; Isele, JR 1960, 289 ff.; Kaufmann, NJW 1960, 1645 ff.; G. Müller, DB 1967, 903 ff.; Schnorr, JR 1966, 327 ff.; Söllner, AuR 1960, 257 ff.

3) Charakteristisch dafür sind u. a. die Arbeiten von Siebert, a.a.O.; Karakatsanis, a.a.O.; Hilger, a.a.O.; Stahlhacke, RdA 1959, 266 ff.; Kaufmann, a.a.O.

4) So z. B. Günther, Die Normativbestimmungen der Betriebsvereinbarung und das Einzelarbeitsverhältnis, Diss. 1957.

5) Bezeichnend für die Unterschätzung dieses Gesichtspunktes sind die Arbeiten von Müller, Die Grenzen der normativen Gestaltungswirkung der Betriebsvereinbarung, Diss. 1966, und Quasten, Zulässigkeit und Unzulässigkeit von Betriebsvereinbarungen, Diss. 1971, bei denen der aus der stärkeren Inhaltsbindung der Betriebsaufonomie im Vergleich zur Tarifaufonomie sich ergebenden Notwendigkeit einer richterlichen Inhaltskontrolle von Betriebsvereinbarungen keine Zeile gewidmet wird.

Die vorliegende Arbeit hat die Aufgabe, den eigenen Charakter der Betriebsautonomie und die daraus für ihre Abgrenzung resultierenden Folgen aufzuzeigen⁶⁾.

Der eigentliche Gegenstand dieser Untersuchung ist der Versuch, die Innenschranken der Betriebsautonomie bei der Gestaltung des Einzelarbeitsverhältnisses zu erforschen und möglicherweise zu bestimmen. Dabei geht es vor allem darum, aufzuzeigen, ob und inwiefern sich konkrete, inhaltsbestimmte, allgemeingültige Kriterien erarbeiten lassen, die zur Beantwortung der Frage nach der Zulässigkeit einer Betriebsvereinbarung herangezogen werden können. Allerdings - das sei hier vorangeschickt - bedeutet die Erforschung der Innenschranken der Betriebsautonomie keinesfalls, daß jegliche Konfrontation mit der Problematik ihrer Außenschranken ausgespart bleibe. Das zwischen diesen beiden Bereichen bestehende Spannungsverhältnis bietet keinen Raum für solche die Zweckgebundenheit der Betriebsautonomie außer acht lassenden Schematisierungen⁷⁾.

Der Arbeit liegt der Gedanke zugrunde, daß Erkennen und Analysieren des Spannungsverhältnisses von Betriebsautonomie und Individualwillen von der Realität des Industriebetriebes - innerhalb dessen die Arbeitsverhältnisse sich größtenteils abspielen und abwickeln - nicht abstrahiert und daher nicht davon unabhängig durchgeführt werden können. Eine kurze Darstellung der soziologischen Struktur und Funktion des Industriebetriebes erscheint aus diesem Grunde als unentbehrlich⁸⁾. Dabei kommt es darauf an, auf die vielfache Gefährdung der Menschenwürde im Betrieb und auf die daraus resultierende Schutzbedürftigkeit des einzelnen Arbeit-

6) Dazu vgl. schon Canaris, AuR 1966, 129 ff.; Richardi, Kollektivgewalt, 297 ff.; Biedenkopf, a.a.O., 292 ff., und vor allem Säcker, a.a.O.

7) So stellt die Beantwortung der Frage, ob die Betriebspartner zum Abschluß einer Betriebsvereinbarung funktionell zuständig sind, die unbedingte Voraussetzung für die Untersuchung ihrer inhaltlichen Bindungen dar.

8) Diese Untersuchungsnotwendigkeit schließt sich in den Grundtatbestand des Arbeitsrechts, d. h. in die Einbettung des Arbeitnehmers in eine fremdbestimmte und herrschaftsgebundene Ordnung, den Betrieb, ein.

nehmers aufmerksam zu machen ⁹⁾. Denn der effektive Schutz der Menschenwürde und die Förderung der freien Entfaltung der Persönlichkeit des Arbeitnehmers unterstehen der gesamten betriebsverfassungsrechtlichen Mitbestimmungskonzeption ¹⁰⁾.

Da darüber hinaus der Industriebetrieb als "institutionalisiertes soziales Machtgebilde" ¹¹⁾ ein ausgeprägtes Beispiel für die zwischen Wirklichkeit und Recht bestehende Dialektik bildet ¹²⁾, ist die Skizzierung dieses gesellschaftsgestaltenden Spannungsverhältnisses für die Erfassung und die Klarstellung der Gesamtproblematik erforderlich. Die Untersuchung der Grenzen der betriebsverfassungsrechtlichen Regelungsbefugnis setzt naturgemäß eine kritische Darstellung von Grundproblemen voraus, die mit dieser Befugnis eng verbunden sind. Hierzu gehören die rechtsdogmatische Begründung der Normsetzungsmacht der Betriebspartner ¹³⁾, ihre Trägerschaft auf Arbeitnehmerseite ¹⁴⁾ sowie die sozialpolitische und rechtliche Funktion des zu ihrer Ausübung bestimmten Rechtsinstruments, der Betriebsvereinbarung ¹⁵⁾.

Die vorliegende Arbeit ist am Ende 1972 abgeschlossen worden. Später erschienene Literatur sowie später gefällte Gerichtsurteile konnten daher nur in den Fußnoten kurz mit berücksichtigt werden.

9) Über die Aktualität dieses Problems siehe vor allem Söllner, RdA 1968, 437 ff.

10) So richtig auch Isele, RdA 1962, 374; Söllner, a.a.O., 437, 439; Rüthers, JZ 1970, 628.

11) Dazu vgl. statt aller Dahrendorf, Sozialstruktur des Betriebes, 1959, 57 f.

12) Vgl. dazu unten S. 488.

13) Vgl. dazu unten S. 19 ff.

14) Vgl. dazu unten S. 42 ff.

15) Vgl. dazu unten S. 50 ff.

DRITTER ABSCHNITT

DIE SPANNUNG VON BETRIEBSAUTONOMIE UND INDIVIDUAL- WILLE BEI DER GESTALTUNG DES ARBEITSVERHÄLTNISSES

- A Grundsätzliches zu den funktionellen und inhaltlichen Grenzen der Betriebsautonomie
- I Die Subsidiarität der Betriebsvereinbarung in ihrem Verhältnis zum Tarifvertrag

Wie bereits gesagt wurde, kann die Betriebsvereinbarung als Gesamtvereinbarung - ebenso wie der Tarifvertrag - Normen über Arbeitsverhältnisse sowie über betriebliche und betriebsverfassungsrechtliche Fragen enthalten ¹⁾. Diese rechtliche funktionelle Zuständigkeit der Betriebspartner entspricht ihren sozialpolitischen Aufgaben, den Arbeitnehmern sowohl bei der Gestaltung der Arbeitsverhältnisse als auch bei der Regelung der betrieblichen Ordnung eine gleichberechtigte Position zu verschaffen ²⁾.

Anders jedoch als die Tarifpartner, deren Zuständigkeitsbereich - vorgezeichnet durch die Verfassung (Art. 9 Abs. 3 GG) und konkretisiert durch das Tarifvertragsgesetz (§ 1 TVG) - sich umfassend auf die Wahrung und Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen erstreckt ³⁾, sind die Regelungsbefugnisse der

1) Vgl. dazu oben S. 64.

2) Darüber siehe oben S. 50 f.

3) Zu Sinn und Grenzen der Vereinbarungsbefugnis der Tarifpartner vgl. statt vieler Biedenkopf, Grenzen der Tarifautonomie, 1964; Richardi, Kollektivgewalt, insbes. 127 ff., 212 ff., 391 ff., 360 ff.; Söllner, AuR 1966, 257 ff.; Schnorr, JR 1966, 327 ff.; Säcker, Gruppenautonomie, insbes. 235 ff., 417 ff.

Betriebspartner durch die Zweckbestimmung der Betriebsverfassung begrenzt⁴⁾. Diese funktionelle Gebundenheit impliziert bereits die begrenzte Gestaltungsfreiheit der Betriebspartner. Sie dürfen nur Betriebsvereinbarungen schließen, die in ihren gesetzlich bestimmten Aufgabenbereich fallen⁵⁾. Bei den sozialen Angelegenheiten, wo die Betriebspartner über eine umfassende Regelungsmacht verfügen⁶⁾ (§ 88 BetrVG), wo m. a. W. die Tragweite der Betriebsautonomie mit der der Tarifautonomie zusammenfällt⁷⁾, hat die Betriebsvereinbarung eine subsidiäre Ergänzungsfunktion⁸⁾. Diese Subsidiarität kommt in einer Reihe von Bestimmungen des BetrVG zum Ausdruck. Das zeigt besonders § 77 Abs. 3, nach dem die Regelungsbefugnis der Betriebspartner bei bestehender Regelung bzw. bei Tarifüblichkeit von Arbeitsentgelten und sonstigen Arbeitsbedingungen verdrängt wird; es sei denn, daß der Tarifvertrag den Abschluß ergänzender Betriebsvereinbarungen ausdrücklich zuläßt^{8a)}.

4) Vgl. dazu Canaris, AuR 1966, 129 ff., 139 f.; Biedenkopf, 296 f.; Müller, W., Die Grenzen der Betriebsvereinbarung, 88; Adomeit, Rechtsquellenfragen, 146 f.; Rüthers, Mitbestimmungsrecht, 31; Säcker, Gruppenautonomie, 342 f.; ders. ZfA, Sonderheft Mai 1972, 48 f.; Quasten, Die Zulässigkeit von Betriebsvereinbarungen, 45.

5) Dazu vgl. statt vieler Hueck-Nipperdey, II/2, 1262; Fitting-Auffarth, Handkommentar zum BetrVG, 10. Aufl. Anm. 30 und 34 zu § 77 BetrVG.

6) Vgl. dazu Hueck-Nipperdey, 1403; Säcker, ZfA 1972, 45, 47; Fitting-Auffarth, Anm. 2 ff. zu § 88 BetrVG; BAG AP Nr. 1 und 5 zu § 67 BetrVG 1952.

7) So zutreffend Säcker, ZfA 1972, 47.

8) Darüber siehe vor allem Säcker, ZfA 1972, 45; ähnlich schon Müller, G., DB 1967, 904.

8a) Ausgeschlossen ist ebenfalls im Gegensatz zu der Rechtsprechung zu § 59 BetrVG 1952 die unveränderte Übernahme von Tarifnormen durch Betriebsvereinbarung; dies ergibt sich aus dem abweichenden Wortlaut des § 77 Abs. 3 "können nicht Gegenstand einer Betriebsvereinbarung sein" (§ 59 BetrVG 1952: "sind Betriebsvereinbarungen nicht zulässig"); ebenso Säcker, ZfA 1972, 47; Richardi, DB 1971, 623; Fitting-Auffarth, a.a.O. Anm. 50 zu § 77 BetrVG; Hanau-Adomeit, Arbeitsrecht, 101.

Der dadurch vom Gesetzgeber vorgenommenen Kompetenzabgrenzung der betrieblichen und überbetrieblichen Sozialpartner liegt der Ordnungsgedanke zugrunde, den Tarifpartnern eine Normsetzungsprerogative zu gewährleisten, die bei der konkreten Regelung eines Tatbestandes in ein Normsetzungsmonopol umgesetzt wird⁹⁾. Dieses Ordnungskonzept greift auf die verfassungsrechtliche Einrichtungsgarantie des Art. 9 Abs. 3 GG zugunsten der Tarifpartner zurück, die ihnen einen weiten Bereich ausschließlicher Zuständigkeiten zuerkennt¹⁰⁾.

Die durch die gesetzliche Gewährleistung der Normsetzungsprerogative der Tarifpartner vorgenommene Reduktion der Betriebsvereinbarung auf ein subsidiäres kollektivrechtliches Gestaltungsmittel geht auf die verschiedene faktische und rechtliche Machtposition der Tarif- und Betriebspartner zurück^{10a)}. Während die Tarifpartner grundsätzlich unabhängig von inhaltlicher Nachprüfung ihrer Entscheidungen durch Dritte die Verfolgung ihrer Interessen auch durch Kampfmaßnahmen durchsetzen können¹¹⁾, sind die Betriebspartner verpflichtet, vertrauensvoll zum Wohle der Arbeitnehmer und des Betriebes zusammenzuarbeiten (§ 2 Abs. 1 BetrVG; Partnerschaftsgebot). Sie haben Betätigungen zu unterlassen, durch die der Arbeitsablauf oder der Frieden des Betriebs beeinträchtigt werden könnte, und dürfen keine Arbeitsk Kampfmaßnahmen gegeneinander er-

9) Vgl. dazu Nikisch, Arbeitsrecht III, 382; Richardi, Kollektivgewalt, 323 ff.; Säcker, ZfA 1972, 43; Fitting-Auffarth, Anm. 50 zu § 77 BetrVG; Rüthers, Arbeitsrecht, 145; Hanau-Adomeit, 101.

10) Biedenkopf, Tarifautonomie, 282; Säcker, Grundprobleme der kollektiven Koalitionsfreiheit, 1969, 58 ff.; Fitting-Auffarth, Anm. 50 zu § 77 BetrVG.

10a) Auf diesen Gesichtspunkt stellt auch Richardi, a.a.O., 325, ab, der aber zu Unrecht die Betriebsvereinbarung auf die Regelung der betrieblichen Ordnung beschränken will; dazu siehe unten S. 69 ff.

11) Vgl. dazu Säcker, ZfA 1972, 48.

greifen (§ 74 Abs. 2 BetrVG, Friedenspflicht) ^{11a)}.

II. Das Partnerschaftsgebot als Prüfstein der normativen Pflichtbindung der Betriebsautonomie

Das Gebot des § 2 Abs. 1 BetrVG (sowie seine im § 77 Abs. 2 verankerte Konkretisierung) darf nicht als bloßer programmatischer Satz aufgefaßt werden ¹²⁾. Es bildet vielmehr eine die ganze Struktur der Betriebsverfassung durchziehende Verhaltens- und Verantwortungsrichtlinie, die eine die gesamten Rechte und Pflichten der Betriebspartner erfassende normative Kraft entfaltet ¹³⁾. Der Interessengegensatz zwischen Kapital und Arbeit soll innerhalb des Betriebs entschärft und möglicherweise durch eine konfliktsneutalisierende Kanalisation ausgeglichen werden ¹⁴⁾. Dem Betrieb als einem Herrschaft und Entfremdung erzeugenden soziologischen System ¹⁵⁾ kommt eine bedeutende Aufgabe zu: Er soll den Schauplatz desjenigen sozialpolitischen systembedingten und stabilisierenden, durch Institutionalisierung gesetzlich geförderten Experiments dar-

11a) Vgl. dazu auch § 76 Abs. 5 BetrVG, nach dem die Einigungsstelle ihre Beschlüsse unter angemessener Berücksichtigung der Belange des Betriebes und der betroffenen Arbeitnehmer nach billigem Ermessen fassen soll; diese Vorschrift gilt antizipativ auch für den Abschluß von Betriebsvereinbarungen.

12) So die herrschende Auffassung, vgl. dazu statt vieler Neumann-Duesberg, Lehrbuch, 438; van Gelder, BUV 1971, 121; Fitting-Auffarth, Anm. 1 zu § 2 BetrVG; Rüthers, Mitbestimmungsrecht, 31.

13) van Gelder, BUV 1971, 127; Fitting-Auffarth, Anm. 1 zu § 2 BetrVG; Söllner, DB 1968, 572; Säcker, RdA 1965, 376 f.; ders., Gruppenautonomie, 446; vgl. auch BAG, Urt. vom 30. 1. 1970, AP Nr. 142 zu § 242 BGB Ruhegehalt = SAE 1970, 262 mit zustimmender Anmerkung von Säcker; Rüthers, Arbeitsrecht, 147.

14) Ebenso Rüthers, 26; ders., Mitbestimmungsrecht, 33; Bulla, RdA 1965, 122 f.; Halberstadt, BUV 1971, 79; ders. BUV 1972, 82 ff.; vgl. dazu ferner Müller, G., ZfA 1972, 237.

15) Darüber siehe oben S. 8 ff.

16) Halberstadt, BUV 1971, 79 und 84, 90; vgl. dazu auch Bulla, 123 ff.; Müller, G., 237 f.; Rüthers, Arbeitsrecht, 26, 140.

stellen, das soziale Konflikte durch Integration ihrer Ursachen zu lösen bezweckt ¹⁶⁾.

Dieser Partnerschaftsgedanke vermag jedoch die durch die latente bzw. akute Interessengegensätzlichkeit geprägte betriebliche Wirklichkeit nicht zu beschreiben ¹⁷⁾. Dies zu leugnen oder abschaffen zu wollen, konnte und sollte nicht der Sinn des Betriebsverfassungsgesetzes sein; denn kein Gesetz verfügt über die Macht, die gesellschaftlichen Strukturen nach Belieben zu ändern ¹⁸⁾. Die aus diesem Grundgedanken resultierende normative Pflichtbindung bewirkt keinerlei körperschaftlichen Zusammenschluß der Betriebspartner ¹⁹⁾. Das Partnerschaftsgebot kann daher weder als Daseinszweck des Betriebsrates noch als Ziel seiner Tätigkeit betrachtet werden ^{19a)}. Es bildet nur den gesetzlich festgesetzten Rahmen, in dem der Betriebsrat sich zur Erreichung seines gesetzlich vorgeschriebenen Zieles bewegen soll ^{19b)}.

Diese faktisch und rechtlich reduzierte Machtposition des Betriebsrates wirkt zwangsläufig abschwächend auf die Realisierung der Schutzfunktion der Betriebsvereinbarung ²⁰⁾, insbesondere im Rah-

16) Halberstadt, BUV 1971, 79 und 84, 90; vgl. dazu auch Bulla, 123 ff.; Müller, G., 237 f.; Rütters, Arbeitsrecht, 26, 140.

17) Ebenso richtig Bulla, 123 ff.; Neumann-Duesberg, RdA 1962, 406; Hueck-Nipperdey, 1273; Halberstadt, BUV 1971, 74, 79; van Gelder, 122; Fitting-Auffarth, Anm. 2 zu § 2 BetrVG.

18) Ebenso zutreffend Bulla, RdA 1965, 123; vgl. auch Neumann-Duesberg, RdA 1962, 406.

19) So richtig Söllner, DB 1968, 572; a. A. Fitting-Auffarth, Anm. 26 zu § 1 BetrVG, der die Betriebsverfassung als eine Art von körperschaftlichem Zusammenschluß auffaßt, deren Organe der Arbeitgeber und der Betriebsrat sind.

19a) Söllner, DB 1968, 572.

19b) Canaris, AuR 1966, 130; Söllner, DB 1968, 572; Rütters, Mitbestimmungsrecht, 31; van Gelder, BUV 1971, 122; vgl. dazu auch BAG AP Nr. 26 zu § 81 BGB Fürsorgepflicht = BB 1959, 778 f.; BAG AP Nr. 142 zu § 242 BGB Ruhegehalt.

20) Ähnlich Canaris, AuR 1966, 140; Biedenkopf, Tarifautonomie, 301 ff.; Säcker, ZfA 1972, 48 f.

men der freiwilligen Mitbestimmungsrechte § 88 BetrVG), ein, wo die Möglichkeit der Erzielung einer Lösung zugunsten der Arbeitnehmer über die Einigungsstelle nicht besteht.

III. Die Lehre von der Betriebsvereinbarung als "korporative Zwangsordnung" und eigene Stellungnahme

1. Die obigen Gedanken mögen auf den ersten Blick für eine primäre Ordnungsfunktion der Betriebsvereinbarung sprechen. Die gesetzliche Nachordnung der Betriebsvereinbarung hinsichtlich ihrer Einwirkungsmöglichkeiten auf die Gestaltung der Arbeitsverhältnisse legt nahe, daß ihre zweite Funktion, die betriebliche Ordnung zu gestalten, stark in den Vordergrund tritt ²¹⁾. Abgesehen davon muß man auch immer vor Augen haben, daß vornehmlich die Betriebsvereinbarung das Bedürfnis nach Einheitlichkeit in der Betriebsordnung normativ befriedigen kann ²²⁾. Daß man das Modell der notwendigen Mitbestimmung in sozialen Angelegenheiten erst im Rahmen der sog. formellen Arbeitsbedingungen zu praktizieren begann und es sich immer noch auf ähnliche Maßnahmen erstreckt (§ 87 Abs. 1 Nr. 1, 2, 4, 5, 6, 78 BetrVG), zeigt, wie wichtig für den ungestörten Ablauf des Arbeits- und Produktionsprozesses im Betrieb die Ordnungsfunktion der Betriebsvereinbarung ist ^{22a)}.

Diese Gedanken haben einige Autoren dazu geführt, die Regelungsbefugnis der Betriebspartner und dementsprechend den Gegenstand einer Betriebsvereinbarung auf die betriebliche Ord-

21) So vor allem Richardi, Kollektivgewalt, 319; vgl. dazu auch Gift, BB 1959, 47, und Wehr, Arbuzopol 1960, 268, erheben aus diesem Grunde Bedenken gegen die Zulässigkeit einer Betriebsvereinbarung, die ein Nebenbeschäftigungsverbot beinhaltet.

22) Canaris, AuR 1966, 130; Richardi, 297, 319.

22a) Vgl. dazu Rütters, Mitbestimmungsrecht, 31; ähnlich Adomeit, Die Regelungsabrede, 53.

nung beschränken zu wollen²³⁾. Nur die der Ordnung des Betriebes dienenden bzw. in unmittelbarem Zusammenhang zu ihr stehenden Tatbestände seien durch Betriebsvereinbarung zu gestalten^{23a)}. Die Reduktion der betriebsverfassungsrechtlichen Regelungsbefugnis auf die betriebliche Ordnung hat vor allem Richardi²⁴⁾ hervorgehoben. Er geht davon aus, daß der die Betriebsautonomie prägende Ordnungscharakter einen Wesensunterschied zu dem der Tarifautonomie aufweise. Denn: Während die Rechtsverbindlichkeit der Tarifnormen die Tarifgebundenheit des von ihr erfaßten Arbeitnehmers voraussetze, die sich als individuelle Unterwerfung unter den Kollektivwillen darstelle, unterliegt der Arbeitnehmer den normativen Bestimmungen einer Betriebsvereinbarung nur Kraft seiner Betriebszugehörigkeit²⁵⁾. Aus diesem Grunde stelle die Betriebsvereinbarung für den einzelnen Arbeitnehmer eine korporative Zwangsordnung dar. Grundsätzlich sei daher die Regelung von materiellen Arbeitsbedingungen den Betriebspartnern untersagt^{25a)}.

Diese die bisherige teleologische Homogenität und rechtsdogmatische Kontinuität des Gesamtvereinbarungsrechts auflösen-

-
- 23) Vgl. dazu Richardi, 319 ff.; Gift, BB 1959, 47; Wehr, Arbu SozPol 1960, 268; ähnlich anscheinend Adomeit, Die Regelungssabrede; BAG AP Nr. 1 zu § 399 BGB; BAG AP Nr. 8 zu § 399 BGB.
- 24) Richardi, 312 ff., 316 ff.; nicht so weitgehend Canaris, 139 f.; vgl. dazu auch Gift, 47; Wehr, 268.
- 25) Richardi, Kollektivgewalt, 313, 317; vgl. dazu Canaris, AuR 1966, 139 f.; Biedenkopf, Tarifautonomie, 297 ff.; Rüthers, Mitbestimmungsrecht, 27; dieser Gesichtspunkt ist bereits vom LAG Bremen, BB 1948, 609 = RdA 1949, 270, mit kritischen Anm. von Dietz anlässlich der Frage nach der Zulässigkeit der Stundung eines entstandenen Lohnanspruches; kritisch dazu auch Siebert, Kollektivnorm und Individualrecht im Arbeitsverhältnis, 135.
- 25a) Richardi, 319 ff.

de Differenzierung vermag jedoch nicht zu überzeugen²⁶⁾.

2. Sie hängt eng mit der Auffassung Richardis über den Zweck der Mitbestimmung und darüber hinaus über die primäre Funktion der Betriebsverfassung zusammen, die lediglich die Macht des Arbeitgebers zur Betriebsgestaltung beschränken sollen. Daher stehe ihr vornehmlich eine Ordnungs und Integrationsaufgabe zu²⁷⁾.

Diese Grundthese Richardis beschneidet ohne einsehbare sachliche Gründe und entgegen Wortlaut und Sinn des Betriebsverfassungsgesetzes die betrieblichen Mitwirkungsmöglichkeiten der durch den Betriebsrat repräsentierten Arbeitnehmerschaft, die der Schaffung einer gleichmächtigen Position gegenüber dem Arbeitgeber zu dienen bestimmt sind. Somit verhindert sie im Endergebnis die von ihm selbst²⁸⁾ als Ziel des Kollektivarbeitsrechts angenommene Ermöglichung einer "herrschaftsfreien Ordnung des Arbeitsverhältnisses". Der Integrationszweck der Mitbestimmung, auf den Richardi sich beruft, ist als sozialpolitisches, rechtlich institutionalisiertes, konfliktlösendes Ordnungsmodell²⁹⁾ wesens- und zweckgemäß auf die Subjektivierung und Selbstverwirklichung des Menschen ausgerichtet³⁰⁾. Keine Institution bzw. Ordnungskonzeption verdankt ihre Existenz einem ihnen immanenten Selbstwert oder Selbstzweck. Sie

26) Ebenso richtig Hueck-Nipperdey, II/2, Nachtrag, 1669; Säcker, RdA 1969, 294; ders., Gruppenautonomie, 343 ff.; ders., ZfA Sonderheft Mai 1972, 50; Hablitzel, Verbands- und Betriebsratskompetenzen für rechtsetzende Vereinbarungen im Arbeitsrecht, Diss. 1970, 33 f.

27) So Richardi, 292; ders. in: Festgabe für von Lübtow, 1970, 760 ff.; ders. DB 1971, 621 ff.

28) So Richardi, Kollektivgewalt, 124; ders., DB 1971, 629.

29) Dazu vgl. oben S. 68 f.

30) Adomeit, Regelungsabrede, 54 f., und Siebert, RdA 1958, 161 ff., auf den Richardi sich zur Bekräftigung seiner These stützt, fassen jedoch die Mitbestimmung als Verwirklichung des Schutzes des Persönlichkeitswerts des Arbeiters auf.

sind ausschließlich um des Menschen willen da. Ihm zu dienen, sind sie bestimmt³¹⁾. Es trifft allerdings zu, daß der subsidiäre Charakter der Betriebsvereinbarung vor allem bei der Gestaltung des Arbeitsverhältnisses eine gewisse Herabsetzung ihrer praktischen Bedeutung in sich trägt³²⁾. Selbst jedoch bei ihrer Ordnungs- und Integrationsaufgabe tritt ihr Schutzmoment besonders deutlich in Erscheinung. Denn gerade die "Demokratisierung" und Humanisierung der "autoritären und entfremdeten Arbeitsordnung" und Betriebsorganisation als dringendes Erfordernis unseres hochtechnisierten Zeitalters stellt das Spezifikum des Mitbestimmungskonzepts dar³³⁾. Nach alledem erweist sich das Mitbestimmungsverständnis Richardis als unzulänglich gegenüber der Zweckgebundenheit des gesamten Betriebsverfassungsmodells.

Die sich aus der neoliberalen Konzeption³⁴⁾ Richardis ergebende Divergenz zwischen der "Realisierung einer herrschaftsfrei-

31) Vgl. dazu auch Hueck-Nipperdey, I, 29; Dietz, Freiheit und Bindung, 18; Ramm, Freiheit der Willensbildung, 1960, 114; ferner Rüthers, Mitbestimmungsrecht, 24.

32) Vgl. dazu oben S. 65 ff.

33) Darüber siehe oben S. 51. Aus diesem Grunde schon scheint mir die Bezeichnung der die Ordnung des Betriebes betreffenden Betriebsvereinbarungen als "Günstigkeitsneutral" (so Adomeit, Regelungsabrede, 53; Richardi, Kollektivgewalt, 328, 385; ferner Sacker, ZfA 1972, 55, nicht so weitgehend zu Recht Canaris, AuR 1966, 131) mehr verwirrend als befruchtend zu sein. Denn das Ausschlaggebende bei der Günstigkeitsbeurteilung einer Regelung ist nicht nur in ihrem Zusammenhang mit der Leistung-Gegenleistung-Relation, sondern auch in ihrer Einwirkung auf die soziale und rechtliche Stellung des Arbeitnehmers zu sehen; ebenso Rüthers, Mitbestimmungsrecht, 15; im Ergebnis auch Richardi, a.a.O., 385; offenbar zur Vermeidung einer ungerechtfertigten Beeinträchtigung der arbeitnehmerischen Interessen, zu der die angebliche Günstigkeitsneutralität einer betrieblichen Ordnung führen könnte.

34) So charakterisiert Hanau, JZ 1969, 643, zutreffend das Denkmodell, das Richardi in seiner Habilitationsschrift entwickelt.

en Ordnung des Arbeitsverhältnisses" als Zielsetzung und den Ergebnissen, zu denen er gelangt, kulminiert in seiner Polemik gegen den Ausbau der erzwingbaren Mitbestimmung³⁵⁾, den das neue BetrVG vorgenommen hat. Dies bedeutet nach seiner Auffassung "zugleich einen Ausbau der partiellen Entmündigung der Arbeitnehmer", die dadurch der Kuratel des Betriebsrates unterstellt würden³⁶⁾. Eine derartige künstliche Bevormundung sei keine sozialpolitische Maßnahme, die ein höchstmögliches Maß persönlicher Selbstbestimmung erreicht, sondern sie mache die Mitbestimmung zu einem Akt der Fremdbestimmung³⁷⁾.

Diesem Gedanken mag ein sehr interessanter rechtssoziologischer Aspekt zugrunde liegen: nämlich die Gefahr, die bestehende Distanz zwischen Belegschaft und Betriebsrat durch die Verstärkung der Machtposition des letzteren zu vergrößern³⁸⁾. Dies könnte die Entstehung einer atypischen Konfliktsituation bewirken und die ohnehin benachteiligte Position des einzelnen Arbeitnehmers verschlechtern³⁹⁾. Dieser Aspekt darf aber angesichts der rechtstatsächlichen Machtkonstellation im Betriebe nicht überbetont werden⁴⁰⁾. Dies könnte eine Verdeckung und Verharmlosung des primären Interessenkonflikts heraufbeschwören, was mit dem Erfordernis des Schutzes der Menschenwürde im Betrieb unvereinbar

35) Richardi, DB 1971, 621; vgl. dazu auch ders., zu BAG AP Nr. 5 zu § 56 BetrVG 1952, Entlohnung = SAE 1969, 184 ff.

36) Richardi, DB 1971, 628; ders., Anm. zu BAG AP Nr. 5 zu § 56 BetrVG 1952.

37) Richardi, DB 1971, 629; ders., Anm. zu BAG AP Nr. 5 zu § 56 BetrVG 1952, 185.

38) Vgl. dazu Rütters, Mitbestimmungsrecht, 8 ff., der erstmalig in einer ausführlichen Untersuchung darauf hingewiesen hat; ferner Pleyer, RdA 1968, 447 f.

39) Vgl. Rütters, insbes. 35, darauf macht auch Richardi, DB 1971, 631, aufmerksam; vgl. dazu auch Mertz, RdA 1971, 206.

40) Ebenso Schneider, BfStSozArb 1971, 273 f.; Hoffmann, AuR 1971, 276.

wäre ^{40a)}. Die Machtlosigkeit des Arbeitnehmers bei der Gestaltung betrieblicher Angelegenheiten wird durch die Verstärkung der Regelungszuständigkeiten des Betriebsrates, die die Verleihung größerer Macht an die Arbeitnehmerschaft bedeutet, nicht befestigt ⁴¹⁾. Im Gegenteil: sie wird durch die Einschaltung des Betriebsrates entscheidend vermindert ⁴²⁾. Im Hinblick auf die weitgehende Unübersichtlichkeit und Komplexität des Arbeitsprozesses ⁴³⁾ erweist sich die Hilfsfunktion des Betriebsrates als unumgänglich, dem einzelnen Arbeitnehmer ein Minimum an Transparenz und Information zu verschaffen, was die Grundvoraussetzung für seine bewußte Teilnahme an diesem Prozeß darstellt ⁴⁴⁾. An dieser Stelle sei betont, daß man für die Beurteilung einer durch den Betriebsrat initiierten und verwirklichten Regelung nicht allein auf ihren Inhalt abstellen darf. Man muß sich vielmehr auch die Lage vorstellen, die ohne das Zustandekommen dieser Regelung vorhanden wäre. Erst der Vergleich der konkreten Regelung mit dieser Situation ermöglicht ein gerechtes und realistisches Urteil ⁴⁵⁾. Wollte man nun die Rege-

40a) Zu Recht betont daher Rüthers, Mitbestimmungsrecht, 8 ff., des öfteren den "atypischen", "untraditionellen" und "unge-
wohnten" Charakter solcher Konflikte.

41) So aber zu Unrecht Richardi, DB 1971, 631.

42) Vgl. dazu Rüthers, 32 ff.; Hoffmann, 276, 278; Schneider, 273; Radke, ArbSozPol, 1970, 358 ff.; Säcker, Gruppenautonomie, 451; ders. ZfA 1972; ferner BAG SAE 1970, 267.

43) Dazu siehe oben S. 8 ff.

44) Vgl. dazu auch Müller, G., DB 1967, 904. Über die aktive Beteiligung des einzelnen als existentielles Problem der modernen Demokratie, untersucht am Beispiel der inneren Beziehungen zwischen Gewerkschaft und ihren Mitgliedern, siehe vor allem Mark van de Vall, Die Gewerkschaften im Wohlfahrtsstaat, 1966, 150 ff.

45) Dies hebt zutreffend Säcker, Gruppenautonomie, 455, anläßlich einer Entscheidung des BAG v. 5. 3. 1959 über die Unzulässigkeit einer Betriebsvereinbarung hervor, die einzig die Haftung des Arbeitgebers für Schaden der Fahrzeuge der Belegschaft ausschloß.

lung eines Tatbestandes der Zuständigkeit des Betriebsrats entziehen, dann bliebe notwendigerweise die tarifrechtliche bzw. die individualrechtliche Gestaltungsmöglichkeit übrig. Käme eine tarifliche Regelung nicht zustande, dann wäre der Arbeitnehmer dem Diktat des Arbeitgebers praktisch ausgeliefert ⁴⁶⁾. Von Selbstbestimmungsmöglichkeit dürfte angesichts des realen Machtverhältnisses nicht die Rede sein ⁴⁷⁾. Der einzelne Arbeitnehmer wird also durch die kollektive Mitbestimmung keineswegs entmündigt. Ihm wird nichts genommen, was er je zuvor typischerweise effektiv gehabt hätte, sondern es wird ihm erst die Gelegenheit gegeben, Einfluß auf die Gestaltung der Betriebs- und Arbeitsordnung zu nehmen, dadurch seine individuelle Position zu verstärken und damit seine Schutzbedürftigkeit effektiver zu befriedigen ⁴⁸⁾.

Diese Rechtswirklichkeit verliert auch im Falle der freiwilligen Mitbestimmung nicht an praktischer Bedeutung. Der Betriebsrat ist weit eher als der einzelne in der Lage, sich gegen unangemessene Maßnahmen zur Wehr zu setzen bzw. angemessene Regelungen zustandezubringen ⁴⁹⁾. Daß solche Betriebsvereinbarungen den Vorteil einer höheren Billigkeits- und Richtigkeitsgewähr für einen fairen und gerechteren Ausgleich beinhalten, läßt sich un schwer ersehen ⁵⁰⁾. Wer dementsgegen den Selbstbestimmungsge danken unter einem idealisierenden liberalistischen, von der Wirklichkeit abstrahierenden Blickwinkel betrachtet und ihm einen eigenen, absoluten Wert zuspricht, gelangt konsequenterwei-

46) Herschel, AuR 1969, 65; Hoffmann, AuR 1971, 276; Sacker, ZfA 1972, 57.

47) Hoffmann, 276; Sacker, 57.

48) Ebenso Hoffmann, 278.

49) So zutreffend BAG SAE 1970, 267; BAG AP Nr. 2 zu § 56 BetrVG Entlohnung, Bl. 4 R/5; vgl. ferner Hoffmann, AuR 1971, 276.

50) Ebenso Sacker, Gruppenautonomie, 451.

se zur Annahme eines generellen Ordnungsprinzips, das eine Verschlechterung des tatsächlichen Ungleichgewichts zur Folge hat ⁵¹⁾. Dieses Ergebnis hätte sicher mit den Anliegen des Richardi'schen Modells und seiner Zielsetzung nicht viel zu tun. Es stünde außerdem in krassem Widerspruch zu dem Recht der Arbeitsbedingungen.

3. Darüber hinaus darf die Schutzaufgabe der Betriebsvereinbarung nicht an der rechtsdogmatisch unklaren und unscharfen Unterscheidung zwischen "formellen" und "materiellen" Arbeitsbedingungen scheitern ⁵²⁾. Die darüber im Rahmen des BetrVG von 1952 aufgetretene heftige Kontroverse ⁵³⁾, die erheblichen Schwierigkeiten im Bereich des § 56 Abs. 1 im Falle des mehrdeutigen Charakters eines betrieblichen Tatbestandes ⁵⁴⁾ sowie besonders die rechtspolitische Fragwürdigkeit der Herausnahme der "materiellen Arbeitsbedingungen" aus der Mitbestimmungspflichtigkeit ⁵⁵⁾ wiesen unmißverständlich auf die Zweifelhaftheit dieses bereits nicht unproblematischen Gegensatzpaares hin ^{55a)}.

51) Säcker, JurA 1970, 165 (172); ders., ZfA 1972, 57; vgl. dazu Rùthers, Mitbestimmungsrecht, 15; vgl. ferner Schmidt, AcP 162 (1963), 309.

52) Darüber siehe vor allem Farthmann, RdA 1966, 249 ff.; Herschel, AuR 1964, 258 ff.; ders., AuR 1968, 129 ff.; ders., AuR 1969, 65 ff.; Söllner, Arbeitsrecht 1969, 149; ders., RdA 1968, 439; Fitting-Auffarth, Anm. 9 zu § 87 BetrVG.

53) Vgl. dazu statt vieler: Herschel, AuR 1969, 65 ff.; gegen diese Unterscheidung Nipperdey, RdA 1968, 450 ff.; Richardi, Kollektivgewalt, 254 ff. und das BAG (vgl. u. a. AP Nr. 3, 6 zu § 56 BetrVG 1952 Wohlfahrtseinrichtung) dafür.

54) So richtig Herschel, AuR 1969, 68 ff., 72; Söllner, RdA 1968, 439.

55) Herschel, 65, sieht in dieser Herausinterpretation der herrschenden Lehre zu Recht den Riß einer Lücke in die Betriebsdemokratie.

55a) Richardi selbst gibt an anderer Stelle zu (Festgabe für von Lübtow Fußn. 5), daß dieser Unterschied nicht am Anfang eines juristischen Begründungsprozesses stehen darf.

Der Versuch Richardis⁵⁶⁾, doesem Streit auf den Bereich der freiwilligen Mitbestimmung zu übertragen, ist unglücklich. Lehre und Rechtsprechung haben einhellig und zu Recht eine umfassende funktionelle Zuständigkeit des Betriebsrates im Rahmen des § 57 BetrVG anerkannt, die sich sowohl auf "formelle" als auch auf "materielle" Arbeitsbedingungen erstreckte⁵⁷⁾. Dies ergab sich eindeutig aus dem Wortlaut dieses Paragraphen, aus seinem Verhältnis und dem § 59 BetrVG sowie aus dem Sinn und Zweck des Gesetzes. Diese Auffassung entsprach der Ablehnung von der herrschenden Lehre der Mitbestimmungspflichtigkeit der "materiellen" Arbeitsbedingungen im Rahmen des § 56 Abs. 1 BetrVG. Denn die "Zwangsschlichtung"⁵⁸⁾, auf die die eigentlichen Bedenken der herrschenden Ansicht stoßen, existiert innerhalb der freiwilligen Mitbestimmung wesensgemäß nicht⁵⁹⁾.

Das Inkrafttreten des Betriebsverfassungsgesetzes von 1972 scheint diesem Streit den Gnadenstoß gegeben zu haben, indem es unmißverständlich auch "materielle Arbeitsbedingungen" in die erzwingbare Mitbestimmung miteinbezogen hat⁶⁰⁾ (§ 87 Abs. 1 Nr. 10, 11 BetrVG). Damit ist dem Versuch Richardis im geltenden Recht jede Basis entzogen⁶¹⁾.

56) Richardi, Kollektivgewalt, 316 ff.; anders jedoch in Festgabe für von Lübtow, 755 ff., wo er scharf zwischen Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates und seiner funktionellen Zuständigkeit unterstreicht. Damit will er offenbar nicht mehr die Regelungszuständigkeit des Betriebsrates, sondern nur die erzwingbare Mitbestimmung auf die "formellen" Arbeitsbedingungen limitieren, vgl. dazu auch ders. DB 1971, 621 ff.

57) Vgl. dazu statt vieler Fitting-Kraegeloh-Auffarth, BetrVG 1952, 1970, § 57 Anm. 2; Galperin-Siebert, BetrVG, 1963, § 57 Anm. 6; Nikisch, III, 355; vgl. ferner BAG AP Nr. 1 zu § 57 BetrVG.

58) Vgl. dazu statt aller Nipperdey, 451.

59) Fitting-Auffarth, Anm. 11 zu § 88 BetrVG.

60) Vgl. dazu Fitting-Auffarth, Anm. 9 zu § 87 BetrVG.

61) Siehe S. 79.

4. Allerdings ist Richardi zuzustimmen, daß die aufgrund einer individuellen Willenseinigung mit dem Arbeitgeber erfolgte Eingliederung des Arbeitnehmers in den Betrieb allein nicht ausreicht, seine Unterwerfung unter die Rechtsetzungsmacht der Betriebspartner zu legitimieren⁶²⁾. Die freiwillige Unterwerfung des Normadressaten bzw. seine Teilnahme an der Normschöpfung nach den Regeln des demokratischen Majoritätsprinzips sind conditiones sine qua non für die Verfassungsmäßigkeit der Normunterwerfung⁶³⁾. Gerade die Erfüllung der zweiten Grundvoraussetzung im Falle der Betriebsvereinbarung läßt jedoch Richardi außer Acht. Die Betrachtung der Betriebsvereinbarung als korporativer Zwangsordnung^{63a)}, ohne das in der Beteiligung des Arbeitnehmers an der Wahl des Betriebsrates eine Legitimation "für eine umfangreiche kollektivrechtliche Gestaltungsmöglichkeit auf betrieblicher Ebene"⁶⁴⁾ gesehen wird, widerspricht der Struktur und Funktion der Betriebsautonomie. Die freie Wahl des Betriebsrates seitens der Arbeitnehmer und die jederzeitige Möglichkeit seiner Amtsenthebung bei grobem Pflichtenverstoß auf Antrag eines Viertels der Belegschaft (§ 23 BetrVG) sind Wesensmerkmale einer im Rahmen des Demokratie- und Rechtsstaatsprinzips verlie-

61) Vgl. ferner die Begründung des BetrVG, Drucks. VI 1786, 49; Richardi, DB 1971, 624, findet zwar die Preisgabe der "zweifelhafte Unterscheidung zwischen formellen und materiellen Arbeitsbedingungen" durch den Gesetzgeber als "verständlich". Er bedauert jedoch, daß das Gesetz, ohne die Erkenntnisse der herrschenden Lehre und der Rechtsprechung zu beachten, der Minderheitsansicht gefolgt sei.

62) So auch Säcker, Gruppenautonomie, 344; ders., ZfA 1972, 51.

63) Säcker, Gruppenautonomie, 344; ders., ZfA 1972, 51.

63a) Der Konstruktion Richardis scheint sich auch Rüthers, Mitbestimmungsrecht, 27, anzuschließen.

64) So aber Richardi, Kollektivgewalt, 317; neuerdings (RdA 1972, 10) scheint er gleichwohl diesen extremen Standpunkt dadurch abgeschwächt zu haben, daß er im Demokratieprinzip die Legitimation des Betriebsrats des Repräsentanten der Arbeitnehmer erblickt.

hener Autonomieermächtigung. Sie schaffen daher eine durchaus ausreichende Legitimationsbasis für die Repräsentation der arbeitnehmerischen Interessen sowie für eine umfassende Rechtsetzungsmacht der Betriebspartner ⁶⁵⁾.

5. An dieser Stelle scheint mir noch ein Gesichtspunkt besondere Berücksichtigung zu verdienen:

Der Beitritt eines Arbeitnehmers zu einem Verband stellt zwar eine individuelle Unterwerfung unter den Kollektivwillen dar; jedoch darf die Freiwilligkeit dieses Aktes angesichts der wirtschaftlichen und sozialen Verhältnisse, die einen solchen Beitritt motivieren, und im Hinblick auf eine gewisse Distanz zwischen Verband und einzelnen Mitgliedern nicht überbewertet werden ^{65a)}. Der Zwangsläufigkeit, sich einer fremdbestimmten Ordnung einzufügen (Abschluß eines Arbeitsvertrages), folgt die Notwendigkeit der Einbettung in ein wohl (mittelbar) selbstbestimmtes, aber unverkennbar bürokratisch strukturiertes und soziologisch beinahe in eine verselbständigte Machtposition hineingewachsenes Kollektiv (Beitritt zu einer Gewerkschaft) ^{65b)}. Die unbestreitbare objektive Gegebenheit dieser einander folgenden und ergänzenden sozialen "Sachzwänge" spricht mehr für eine konvergierende als für eine divergierende Beziehung und folgerichtig für eine Wesensverwandtschaft zwischen den beiden die Tarif- und die Betriebsautonomie verwirklichenden Gestaltungsmittel ^{65c)}. Die

65) Ebenso zu Recht Hueck-Nipperdey, II/2, Nachtrag 1669 f.; Säcker, Gruppenautonomie, 344; ders. ZfA 1972, 51; Hablitzel, Verbands- und Betriebskompetenzen, 33 f.

65a) Vgl. dazu auch Hanau, JZ 1969, 643.

65b) Darüber siehe neuerdings Hanau-Stindt, in: Der Staat 1971, Bd. 10, 539 ff.

65c) Ebenso Hanau, JZ 1969, 643, der aber ungerechtfertigterweise zu weit geht, wenn er der Entscheidung des Arbeitnehmers bei den Betriebsratswahlen höheren freiheitlichen Wert beimißt als dem Gewerkschaftsbeitritt. Die kleine Zahl der gewerkschaftsorganisierten Arbeitnehmer im Vergleich zu den Organisierten weist eindeutig auf die Unzulässigkeit einer Gleichstellung der obigen "Sachzwänge" hin.

Geltung des Günstigkeitsprinzips^{65d)} auch für das Verhältnis zwischen Einzelvertrag und Betriebsvereinbarung, soweit allerdings der § 77 Abs. 3 BetrVG dem Abschluß einer Betriebsvereinbarung nicht im Wege steht, was dem Arbeitnehmer einen nicht zu unterschätzenden Spielraum für die individuelle Gestaltung seines Arbeitsverhältnisses gewährleistet, widerspricht auch der Annahme einer Zwangsordnung^{65e)}. Richardi selbst scheint den schwankenden Boden seiner Position zu spüren, indem er die Regelungsbefugnis der Betriebspartner auch auf die "materiellen Arbeitsbedingungen" erstreckt, soweit sie soziale Leistungen betreffen oder "zugleich die Ordnung des Betriebs zum Gegenstand haben". "Hier", setzt er fort, "wäre ein Ausschluß der Betriebsvereinbarung nur durch die Starrheit dogmatischer Folgerichtigkeit zu rechtfertigen."⁶⁶⁾ Angesichts aber der Häufigkeit einer Überschneidung von "formellen" und "materiellen Arbeitsbedingungen" - was den Unterscheidungswert recht fragwürdig macht - ist die Ansicht Richardis vom Ergebnis her ständigen, unentrinnbar erscheinenden Modifikationen ausgesetzt⁶⁷⁾. Dies zeigt nicht nur

65d) Trotz der hermeneutischen und methodischen Bedenken, die die Nichtregelung des Günstigkeitsprinzips in Anlehnung an § 4 Abs. 3 TVG - wo es bei dem Fall der Normwirkung, der Kündigung und der Nachwirkung geregelt ist - in § 77 BetrVG von 1972 hervorrufen kann, kann von einer Abschaffung dieses Grundsatzes im Betriebsvereinbarungsrecht keine Rede sein. Es ist wohl anzunehmen, daß es dem Gesetzgeber darum ging, in den im Rahmen des alten BetrVG umstrittenen Fragen Klarheit zu verschaffen. Ein solches Bedürfnis lag aber bei dem Günstigkeitsprinzip nicht vor. Denn es gilt als Selbstverständlichkeit in der Lehre und in der Rechtsprechung. Zu diesem Ergebnis führt auch die enge Verzahnung zwischen Tarifvertrag und Betriebsvereinbarung, die in den §§ 2 Abs. 1, 77 Abs. 3 und 87 Abs. 1 Halbs. 1 BetrVG zu sehen ist. Es wäre sinn- und systemwidrig, wenn eine Tarifnorm über soziale Angelegenheiten durch einen günstigeren Einzelvertrag abänderbar wäre, eine entsprechende Betriebsnorm dagegen nicht; vgl. dazu Säcker, ZfA 1972, 53 ff.

65e) So auch Hablitzel, Verbands- und Betriebskompetenzen, 33.

66) Richardi, Kollektivgewalt, 321.

67) Dies bemerkt prägnant Säcker, RdA 1969, 294; vgl. ders., Gruppenautonomie, 344; ferner Hueck-Nipperdey, Nachtrag, 1669 f.; Hablitzel, 34.

die Schwäche ihrer rechtsdogmatischen Basis⁶⁸⁾; es bedeutet vielmehr einen erheblichen Verlust an Aussagewert und an praktischer Bedeutung. Aus all diesen Gründen ist sie daher abzulehnen.

IV. Der gebundene Charakter der Betriebsautonomie und das Erfordernis einer gerichtlichen Billigkeitskontrolle der Betriebsvereinbarung

Die Gewährleistung der Betriebsautonomie soll allerdings, wie oben angedeutet, nicht bedeuten, daß eine gleichberechtigte Gegenüberstellung von Kapital und Arbeit auf betrieblicher Ebene schon vorhanden ist⁶⁹⁾. Die Unterbindung von Kampfmaßnahmen trifft in erster Linie die Arbeitnehmer, deren Repräsentanten als Betriebsangehörige typischerweise eine geringere soziale und intellektuelle Unabhängigkeit aufweisen⁷⁰⁾. Dies weist insbesondere wegen des

68) Säcker, RdA 1969, 294, sagt charakteristisch dazu: "Der Topiker Richardi ist allerdings dem Systematiker Richardi weit unterlegen, weil der systematische Überbau ihn hindert, das Hauptaugenmerk auf eine eingehende sachliche Begründung der Ergebnisse zu legen." Diese Schwäche läßt sich erneut in der Stellungnahme Richardis zu einem Urteil des BAG vom 26. 3. 1971 (SAE 1972, 139 f.) über die Einführung einer Altersgrenze durch Betriebsvereinbarung bestätigen. Dort sieht er sich gezwungen, seine Ansicht nochmals einschränkend zu revidieren, indem er die ursprüngliche sich aus seinem Konzept folgerichtig ergebende These aufgibt, eine Betriebsvereinbarung könne keine Bestimmungen über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses enthalten.

69) Ein solcher Ausgleich ist auch nicht auf überbetrieblicher Ebene durch die Gewährleistung der Tarifautonomie realisiert; so richtig Säcker, Allgemeine Arbeitsbedingungen, 80, der von einer Milderung des Übergewichtes der Arbeitgeber zur einseitigen Eigennützigkeit der Allgemeinen Arbeitsbedingungen spricht.

70) Vgl. dazu BAG AP Nr. 63 zu § 611 BGB Gratifikation mit zust. Anm. von Gamillscheg = SAE 1968, 121, mit zust. Anm. von Küchenhoff; BAG AP Nr. 68 zu § 611 BGB Gratifikation; BAG AP Nr. 142 zu § 242 BGB Ruhegehalt; so auch Falkenberg, AR-Blattei D Gratifikation, Anm. zur Entscheidung 31; vgl. ferner Canaris, AuR 1966, 140; Biedenkopf, Tarifautonomie, 300 ff.

Fehlens einer speziellen Vorbildung zur sachkundigen Erfüllung ihrer Aufgaben⁷¹⁾, des Fehlens eines ihnen zur Verfügung stehenden Beraterstabs sowie des Fehlens irgendwelcher legalen Druckmittel gegen den Arbeitgeber⁷²⁾ auf eine nicht zu leugnende funktionale Schwäche hin, die die Bedeutung des Betriebsrates als Repräsentanten der Arbeitnehmer im Vergleich mit den Gewerkschaften zweifelsohne beschränkt⁷³⁾.

Aus dieser faktischen und rechtlichen Nachordnung des Betriebsrates ergibt sich die Notwendigkeit der Annahme eines solchen Wertbindungsmaßstabes bei seiner Wahrnehmung der der Arbeitnehmerschaft zustehenden Befugnisse und Rechte der dem gebundenen Charakter der Betriebsautonomie gerecht werden kann⁷⁴⁾. Trotz der bei der Wahl des Betriebsrates geltenden demokratischen Majoritätsprinzips werden die Beziehungen zwischen ihm und der Belegschaft durch eine fehlende Weisungsgebundenheit des Repräsentanten gegenüber den Repräsentierten⁷⁵⁾ und durch die Unmöglichkeit einer institutionellen Einwirkung auf die Amtsführung der Betriebsratsmitglieder charakterisiert⁷⁶⁾. Diese nicht zu unterschätzende Unabhängigkeit des Betriebsrates von der Belegschaft kann seine - jedem Kollektiv innewohnende - Verselbständigungstendenz⁷⁷⁾ stärker in den Vordergrund rücken. Dies führt im großen und ganzen hinsichtlich seiner Unterle-

71) So zutreffend Säcker, Anm. zu BAG Urt. vom 30. 1. 1970, SAE 1970, 273; ders., Gruppenautonomie, 446 f.

72) Säcker, SAE 1970, 273.

73) Säcker, Gruppenautonomie, 446 f.

74) Gamillscheg, in: Anm. zu BAG AP Nr. 63 zu § 611 BGB Gratifikation; Säcker, Gruppenautonomie, 467; ders. ZfA 1972, 48 f.; ders., AR-Blattei, D, Betriebsvereinbarung III; Hueck-Nipperdey, II/2, 1264; BAG AP Nr. 63, 68 zu § 611 BGB Gratifikation; BAG AP Nr. 142 zu § 242 BGB Ruhegehalt.

75) Vgl. dazu Hueck-Nipperdey, 1092; auch neuerdings Adomeit, BB 1972, 54, und Richardi, RdA 1972, 10.

76) So richtig Adomeit, Rechtsquellenfragen, 147.

77) Dazu vgl. Rüßers, Mitbestimmungsrecht, 8 ff.; 25 ff.; 37 ff.; Schneider, B StSozArbR 1971, 273 f.; Mertz, RdA 1971, 206.

genheitsposition gegenüber dem Arbeitgeber zu einer engeren Abhängigkeit von diesem und folgerichtig zu einer zusätzlichen Schwächung seiner Schutzfunktion⁷⁸⁾. Es ist daher der Verdacht nicht von der Hand zu weisen, daß eine konkrete betriebsverfassungsrechtliche Regelung eine Unbilligkeit, sogar einen Mißbrauch der Regelungs- und Mitbestimmungsbefugnisse aufweisen könnte⁸⁰⁾. Um dieser funktionalen, einen Verstoß gegen den Sinn und Zweck der Betriebsverfassung darstellenden Entartung zu begegnen, hat es die Rechtsprechung zu Recht für erforderlich gehalten, die Betriebsvereinbarung einer nachträglichen Billigkeitskontrolle^{80a)} ihres Inhalts zu unterziehen⁸¹⁾. Dieses durchaus gerechtfertigte Mißtrauen gegenüber der minderen Billigkeitsgewähr, die eine Betriebsvereinbarung im Vergleich zu einem Tarifvertrag aufweist, hat der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichtes wiederum⁸²⁾ mit allem Druck bestätigt. Neuer-

78) BAG AP Nr. 63 zu § 611 BGB Gratifikation.

80) Vgl. dazu Canaris, AuR 1966, 140; Biedenkopf, Tarifautonomie, 300 ff.; Säcker, Gruppenautonomie, 418 ff.; ders. AR-Blattei D, Betriebsvereinbarung III; ders. ZfA 1972, 48 f.; Rùthers, Mitbestimmungsrecht, 25 ff.

80a) Zur Inhaltskontrolle Allgemeiner Arbeitsbedingungen vgl. statt aller Säcker, Allgemeine Arbeitsbedingungen, 170 ff.; ders., Gruppenautonomie, 201 ff.

81) BAG AP Nr. 142, 143 zu § 242 BGB Ruhegehalt; AP Nr. 5 zu § 57 BetrVG 1952; vgl. dazu auch BAG AP Nr. 63 zu § 611 BGB Gratifikation mit zust. Anm. von Gamillscheg; BAG AP Nr. 66 zu § 611 BGB Gratifikation; vgl. ferner Hueck-Nipperdey, a. a. O. 1264; Blomeyer-Buchner, Rückzahlungsklauseln im Arbeitsrecht, 1969, 30 f.; Gamillscheg, RdA 1968, 409.

82) BAG, 30. 1. 1970, AP Nr. 142 zu § 242 BGB Ruhegehalt; in dieser grundlegenden höchstrichterlichen Entscheidung heißt es wörtlich: "Die betriebliche Ruhegeldvereinbarung ist zwar wie der Tarifvertrag ein kollektivrechtlicher Normenvertrag. Sie ist jedoch nicht in demselben Maße wie der Tarifvertrag autonom und der gerichtlichen Inhaltskontrolle entzogen. Der Tarifvertrag ist nur daraufhin zu überprüfen, ob er gegen die Verfassung, zwingendes Gesetzesrecht, die guten Sitten und tragende Grundsätze des Arbeitsrechts verstößt. Das rechtfertigt sich aus der Institutsgarantie des Art. 9 Abs. 3 GG und aus der Stärke und Unabhängigkeit der Tarifvertragsparteien, die auf den Kampf als ultima ratio zurückgreifen können. Diese Voraussetzungen sind bei der Betriebsvereinbarung nicht in gleicher Weise garantiert ... Aus diesen Gründen ist die gerichtliche Inhaltsprüfung bei der Betriebsvereinbarung nicht zu entbehren."

dings hat Adomeit ^{82a)} die Ansicht vertreten, die Annahme einer allgemeinen Billigkeitskontrolle von Betriebsvereinbarungen im Rahmen des die Mitbestimmungsrechte erweiternden BetrVG von 1972 sei nicht mehr gerechtfertigt. Eine Ausnahme sei nur dann zuzulassen, wenn die betreffenden Betriebsvereinbarungen durch den verbindlichen Spruch der Einigungsstelle (erzwingbare Mitbestimmung) oktroyiert werden. Dieser abweichenden Auffassung ist jedoch nicht zuzustimmen. Die durch das neue Betriebsverfassungsgesetz hervorgerufene Stärkung der rechtlichen Stellung des Betriebsrates hat den Rechtfertigungsgrund einer Billigkeitskontrolle der Betriebsvereinbarungen nicht aufgehoben. Dadurch ist lediglich eine graduelle Änderung zustande gekommen, denn der Betriebsrat unterliegt weiterhin der die funktionale Unterlegenheit des Betriebsrates gegenüber dem Arbeitgeber in erster Linie bedingten Friedenspflicht. Faßt man ins Auge, daß die Einigungsstelle als Ausgleich zum bestehenden Kampfmaßnahmenverbot im betrieblichen Bereich fungiert, dann ist man sich über die verstärkte Bedürftigkeit einer Billigkeitskontrolle gerade bei den freiwilligen Betriebsvereinbarungen völlig im klaren. Es ist daher kein Zufall, daß das BAG eine inhaltliche Billigkeitskontrolle anläßlich zu entscheidender freiwilliger Betriebsvereinbarungen (Ruhegelder, Gratifikationen) postuliert hat. Aus all diesen Gründen ist die abweichende Ansicht Adomeits abzulehnen.

Die Notwendigkeit einer differenzierten inhaltlichen Behandlung zwischen Tarifvertrag und Betriebsvereinbarung ist nicht nur von der Rechtsprechung unterstrichen worden. Sie kommt auch im Rahmen der sogenannten tarifdispositiven Gesetzgebung deutlich zum Ausdruck, in der es zahlreiche Fälle gibt, bei denen nur die Tarifpartner, nicht aber die Betriebspartner abweichende Regelungen treffen

82a) In: Hanau-Adomeit, Arbeitsrecht, 102.

können ⁸³⁾. Denn, wie besonders Biedenkopf ⁸⁴⁾ betont hat, das Vorhandensein der Kampfbereitschaft stellt eine *conditio sine qua non* für die Zulässigkeit der Abänderung einer zwingenden gesetzlichen Norm dar, was nur bei der Tarif-, nicht aber bei der Betriebsautonomie der Fall ist.

V. Die Grundrechtsbindung von Betriebsvereinbarungen

1. Der oben hervorgehobenen strukturspezifischen verstärkten Wertbindung der Betriebsautonomie, die in der Unerläßlichkeit einer richterlichen Inhaltskontrolle von Betriebsvereinbarungen kulminiert, liegt die Grundwertung der freiheitlichen, demokratischen Rechtsordnung zugrunde, wie sie verfassungsrechtlich verankert und geprägt ist ⁸⁵⁾. Unter diesem Blickwinkel kann die inhaltliche

83) Vgl. etwa § 622 Abs. 3 BGB, nach dem kürzere als die in den Absätzen 1 und 2 genannten Kündigungsfristen durch Tarifvertrag (nicht aber auch durch Betriebsvereinbarung) vereinbart werden können; § 12 Abs. 1 Satz 2 BurlG nach dem von den vorstehenden Vorschriften mit Ausnahme der §§ 1, 2 und 3 Abs. 1 in Tarifverträgen (nicht aber auch in Betriebsvereinbarungen) abgewichen werden kann;
§ 7 Abs. 1 AZO aufgrund dessen die regelmäßige Arbeitszeit durch Tarifordnung, durch Tarifvertrag (dazu Meisel-Hiersemann, AZO-Komm. 1970 Anm. 3 zu § 7 AZO), nicht aber durch Betriebsvereinbarung bis zu zehn Stunden täglich verlängert werden kann; zu Recht hat daher die Rechtsprechung die den Tarifpartnern in einigen Fallgruppen bereits zuerkannte Möglichkeit, von richterlich geschaffenem Arbeitnehmerschutzrecht abzuweichen, den Betriebspartnern nicht eingeräumt; vgl. dazu BAG AP Nr. 54 zu § 611 BGB Gratifikation mit zust. Anm. von Biedenkopf, aufgrund dessen die Tarifpartner von den für einzelvertragliche Gratifikationsrückzahlungsklauseln aufgestellten Grundsätzen abweichen können; vgl. auch BAG, DB 1970, 399, nach dem den Tarifpartnern das Recht zuerkannt wurde, in Tarifverträgen die mehrfache Befristung zuzulassen, was den Einzelvertragsparteien nur sehr beschränkt zusteht.

84) Biedenkopf, in Festgabe für Kronstein, 1967, 92; vgl. dazu auch Säcker, Gruppenautonomie, 447.

85) Siehe S. 87.

Bindung der betriebsverfassungsrechtlichen Normsetzungsbefugnis in erster Linie als ein problembedingter, partikulärer Ausfluß der fundamentalen Wertentscheidungen des Grundgesetzes betrachtet werden⁸⁶⁾. Sie bildet eine situationsrelative, fallspezifische Konkretisierung des Geltungsanspruchs der Grundrechte im Bereich der Betriebsautonomie⁸⁷⁾, die, wie jede andere Rechtssetzungsin-
stanz, in die verfassungsmäßige Rechtsordnung als integrierter und koordinierter Bestandteil eingefügt ist⁸⁸⁾. Dies impliziert bereits, daß die Bindung der Betriebspartner an die Grundentscheidungen unserer Verfassung die wichtigste inhaltliche Grenze der Betriebsautonomie darstellt⁸⁹⁾.

Die auf einer gesetzlichen Ermächtigung beruhende Normsetzungsmacht der Betriebspartner darf, wie schon dargestellt wurde, die die delegierende Staatsmacht bindenden Schranken nicht überschreiten⁹⁰⁾. Die betriebsverfassungsrechtliche Delegationsnorm muß dahin interpretiert werden, daß die Betriebspartner zur innerbetrieblichen Normsetzung in dem gleichen Rahmen und unter Beachtung der gleichen Grenzen wie der staatliche Gesetzgeber ermächtigt

85) von S. 86:

Dies ergibt sich aus dem Axiom der Einheit und Unteilbarkeit der Staatsgewalt und der hierarchischen Struktur der Rechtsordnung, die seit der Stufenbaulehre Kelsens (Kelsen, Reine Rechtslehre, 190, 196 ff.) als Grundmerkmal des modernen Staats- und Rechtswesens gilt; vgl. dazu Säcker, RdA 1969, 296 f.; ders., Gruppenautonomie, 271 f., 421.

86) Vgl. dazu auch Rüthers, Mitbestimmungsrecht, 20; Säcker, Gruppenautonomie, 232 ff.

87) Vgl. dazu unten S. 183 f.

88) Hueck-Nipperdey, Lehrbuch II/1, 370; Karakatsanis, Die kollektivrechtliche Gestaltung, 122 f.

89) Ebenso Karakatsanis, 1228; Müller, W., Die Grenzen der Betriebsvereinbarung, 140 ff.; Rüthers, Mitbestimmungsrecht, 19 ff.; Säcker, Gruppenautonomie, 450; vgl. auch dazu BAG AP Nr. 1 zu § 399 BGB; BAG AP Nr. 26 zu § 611 BGB Fürsorgepflicht.

90) Vgl. dazu oben S. 36.

sind, nicht aber dahin, daß sie Betriebsvereinbarungen treffen können, deren Inhalt auch für den Gesetzgeber aufgrund der ihn bindenden Grundrechtsordnung unzulässig wäre⁹¹⁾. Wie Biedenkopf⁹²⁾ in diesem Konnex zutreffend bemerkt, "wäre die Annahme unhaltbar, daß der Verfassungsgeber die Ausübung einer von ihm selbst begründeten Zuständigkeit zur Normsetzung von der Grundrechtsbindung habe freistellen wollen. Sie wäre zudem mit dem absoluten Geltungsanspruch der materiellen Wertordnung des Grundgesetzes unvereinbar". Stellt man darauf ab, daß die auf staatlicher Ermächtigung basierende Betriebsautonomie objektives Recht erzeugen kann, d. h. die Betriebsvereinbarung als Gesetz im materiellen Sinne zu qualifizieren ist⁹³⁾, dann liegt ihre Bindung an Art. 1 Abs. 3 GG nahe⁹⁴⁾. Eine solche Beschränkung existiert daher dann, wenn eine derartige Normsetzung anstatt des Gesetzgebers, aber von ihm übertragen, mit unabdingbarer Wirkung ausgeübt wird, wie es bei der innerbetrieblichen Rechtsetzung der Fall ist⁹⁵⁾.

2. Nicht zu verwechseln ist das Problem der Bindung der Regelungsmacht der Betriebspartner an die Grundrechte mit der Frage nach deren unmittelbarer Geltung für die Privatautonomie (Drittwirkungsproblem)⁹⁶⁾. Man muß dabei immer den spezifi-

91) Ebenso Karakatsanis, Die kollektivrechtliche Gestaltung, 123; Reuss, AuR 1958, 326 f.; Nikisch, I, 305; Sieg, AcP 151, 253 f.; Müller, W., Die Grenzen der Betriebsvereinbarung, 141; vgl. ferner BAG, 15. 1. 1955, AP Nr. 4 + 16 zu Art. 3 GG.

92) Biedenkopf, Tarifautonomie, 73.

93) Statt aller Hueck-Nipperdey, II/2, 1265 f.

94) Dazu vgl. statt vieler Karakatsanis, 126; Reuss, 325; Merz, BB 1959, 494; Hueck-Nipperdey, II/1, 47; Müller, W., 140; ferner BAG AP Nr. 4, 6, 7, 18 zu Art. 3 GG.

95) So BAG AP Nr. 16 zu Art. 3 GG.

96) Ebenso Canaris, AuR 1966, 136; Biedenkopf, 72; Müller, W., 141; Schnorr, in: Festschrift für Molitor 1962, 249 ff.; vgl. auch BAG AP Nr. 28 zu Art. 3 GG. Über die Problematik der Drittwirkung s. vor allem die gründliche Untersuchung von Leisner, Grundrechte und Privatrecht, 1962, insbes. 306 ff., 335 ff.

schen, teleologisch-funktionalen Unterschied zwischen Rechtsnorm und Rechtsgeschäft im Auge behalten⁹⁷⁾. Gerade die Normqualität der Betriebsvereinbarung, d. h. ihre unmittelbare Einwirkung auf die von ihr erfaßten Einzelarbeitsverhältnisse ohne das Vorhandensein einer entsprechenden Beteiligung der Betriebsangehörigen an ihrem Zustandekommen, erfordert die Ermächtigungsnorm und erklärt zugleich ihre statistische Herkunft⁹⁸⁾. Zu Recht hat Krüger⁹⁹⁾ betont, daß es sich bei der Normsetzung durch Vertrag - er meint damit den Tarifvertrag - um eine gegenüber dem Einzelvertrag andere Art von Normsetzung handele und sich diese Normsetzung ebensowenig der "von der Verfassung aufgerichteten Werttafel" verschließen könne wie die staatliche Gesetzgebung. Denn bei dem Einzelvertrag geht es lediglich um eine Regelung der Rechtsstellung der an ihm beteiligten Parteien¹⁰⁰⁾. Es liegt demzufolge nahe, daß beim anstehenden Problem die Frage der Drittwirkung nicht angesprochen wird¹⁰¹⁾. Unabhängig aber davon, ob die Drittwirkung der Grundrechte in unsere Problematik eingreift oder nicht, weist allein die Tatsache, daß es bei der Betriebsautonomie um Ausübung rechtlicher und sozialer Macht geht, die vom Staat nicht besonders kontrolliert wird, auf die Erforderlichkeit ihrer Bindung an die Verfassung¹⁰²⁾. Selbst wenn jedoch diese Thesen für nicht überzeugend gehalten werden und das Problem doch in Verbindung mit der Drittwirkungsproblematik gebracht wird¹⁰³⁾, so kommt

97) Vgl. dazu oben S. 37.

98) Ähnlich Canaris, AuR 1966, 136; Müller, W., Die Grenzen der Betriebsvereinbarung, 141.

99) Krüger, RdA 1957, 201, 205; vgl. auch Reuss, AuR 1958, 325; Müller, W., 141; Canaris, 136.

100) Säcker, Gruppenautonomie, 274.

101) Ebenso Reuss, 325; Krüger, 205; Müller, W., 141; Canaris, 136; vgl. auch Biedenkopf, Tarifautonomie, 72.

102) So richtig Hueck-Nipperdey, II/1, 47; wie akut diese Problematik bei der Betriebsautonomie ist, zeigt insbesondere die Unterstellung der Betriebsvereinbarung unter eine gerichtliche Inhaltskontrolle; vgl. dazu oben 81 ff.

103) So etwa Dürig, in: Maunz-Dürig-Herzog, Art. 2 Abs. 1 Rdnr. 57.

man über den Umweg der wertausfüllungsfähigen und wertausfüllungsbedürftigen Normen der §§ 138, 242 und 826 BGB sowie über die zahlreichen Generalklauseln des Arbeitsrechts zu einer mittelbaren Anwendung der Grundrechte auf dem Gebiet des Arbeitsrechts¹⁰⁴⁾. Dies kommt aber im Endergebnis praktisch einer unmittelbaren Wirkung der Grundrechte gleich, zumal gerade deswegen, weil hier das Fehlen von Rechtsbestimmungen durch die Bildung richterlicher Beurteilungskriterien mit elastischen Gestaltungsräumen ersetzt wird¹⁰⁵⁾.

Im Rahmen der Grundrechtsbindung von Betriebsvereinbarungen kommt denjenigen Grundrechten besondere Wichtigkeit zu, die sich in der Tätigkeit der von einer Betriebsvereinbarung erfaßten Betriebsangehörigen aktualisieren¹⁰⁶⁾. Dazu zählen insbesondere der Schutz der Menschenwürde (Art. 1 Abs. 1 GG), die allgemeine Handlungsfreiheit des Individuums (Art. 2 Abs. 1 GG), der Gleichbehandlungsgrundsatz (Art. 3 GG) und die Sozialstaatlichkeit (Art. 20 Abs. 1 GG)¹⁰⁷⁾.

104) Dies wird seit der grundlegenden Entscheidung des BVerfG vom 15. 1. 1958, BVerfGE 7, 198, 205 f., im allgemeinen anerkannt; vgl. dazu auch Dürig, Art. 2 Abs. 1 Rdnr. 57; Leisner, Grundrechte und Privatrecht, 338; Rüthers, Mitbestimmungsrecht, 20; Säcker, Gruppenautonomie, 232 Fußn. 81; Hanau-Adomeit, Arbeitsrecht, 38 f.

105) Ebenso Ramm, JZ 1964, 586; Rüthers, 20.

106) Vgl. dazu auch Biedenkopf, Tarifautonomie, 74.

107) Wie akut die Geltung dieser Grundsätze im Bereich der Betriebsordnung ist, bestätigt und unterstreicht ihre betriebsverfassungsrechtliche Konkretisierung; vgl. dazu §§ 75 Abs. 1 und 2 (Persönlichkeitsschutz und Gleichbehandlungsprinzip), 81 ff. (Individuelle Mitbestimmungsrechte des Arbeitnehmers), 87, 99 ff., 104 (Kollektivbezogenheit des Arbeitnehmers sowohl als Bindung als auch und vor allem als effektiver Schutz).

V. Zusammenfassung der gewonnenen Ergebnisse und Schlußbemerkungen

Die Auseinandersetzung mit der Problematik der Innengrenzen der Betriebsautonomie unter Berücksichtigung konkreter umstrittener Fragen hat zur folgenden Grunderkenntnis geführt: Die Abgrenzung der betriebsverfassungsrechtlichen Regelungsmacht durch das Einzelarbeitsverhältnis enthält eine bislang unausgelotete Komplexität und Mannigfaltigkeit. Das Fehlen einer kontinuierlichen historischen Entwicklung der Betriebsrätebewegung ¹⁾ und die daraus entstandene Analyse der Betriebsautonomie ²⁾ haben dieses von Natur aus schon recht schwierige Problem noch komplizierter gemacht. Der gesellschaftliche Wandel und die dadurch ausgelöste Veränderung des traditionellen Rechtsverständnisses und -bewußtseins ³⁾ haben neue Anregungen zur Diskussion gegeben und neue interessante Untersuchungsgebiete eröffnet ⁴⁾.

Die Untersuchung der einzelnen Probleme bzw. Problemkomplexe bot Gelegenheit zu einer kritischen Konfrontation mit den wichtigsten Lösungsvorschlägen, die von der Lehre und der Rechtsprechung entwickelt und herausgearbeitet worden sind. Sie können aufgrund ihres methodischen Ansatzes in drei Kategorien eingestuft werden:

-
- 1) Zur historischen Entwicklung der Betriebsrätebewegung siehe statt vieler Teuteberg, Geschichte der industriellen Mitbestimmung in Deutschland, 1961; Potthoff, in: Zwischenbilanz der Mitbestimmung, 1962, 1 (48).
 - 2) Die wird besonders deutlich in der Problematik der Herkunft der betriebsverfassungsrechtlichen Regelungsbefugnis; vgl. dazu oben S. 19 ff.
 - 3) Vgl. dazu oben S. 4 f.
 - 4) Dies ist z. B. bei der Problematik des Bildungsurlaubs und der Vermögensbildung der Fall; dazu vgl. statt vieler Biedenkopf, in: Verhandlungen des 46. DJT 1966, Bd. I, Teil 1, 97 (141); Richardi, Kollektivgewalt, 183 f., 193 ff.; Krüger, in: Verhandlungen des 46. DJT 1966, Bd. I, Teil 1, 7 (52 ff.).

- a) Geht man davon aus, alles, was möglicher Inhalt des Arbeitsvertrages sein könne, könne auch durch Gesamtvereinbarung geregelt werden ⁵⁾, dann liegt die Gefahr einer Mediatisierung der Privatsphäre des Arbeitnehmers nahe ⁶⁾.

Herschel ⁷⁾ war der Ansicht, daß die Annahme eines subjektiven, wohlerworbenen, "kollektivrechtsfreien" Rechts dieser Gefahr effektiv begegnen könnte. Das von ihm zur Abgrenzung der Kollektivmacht vorgeschlagene Kriterium besteht bekanntlich in der Unterscheidung zwischen dem Mutterverhältnis und dem daraus entstandenen verselbständigten Anspruch ⁸⁾. Daß formalrechtliche, dogmatische Klarheit und begriffliche Konstruktivität allein nicht ausreichen, eine konkret-dynamische, den Problemen der Praxis gewachsene, rechtliche Betrachtung zu bieten, ist ausführlich erörtert worden ⁹⁾. Hier sei lediglich betont, daß der Annahme zweier einander ausschließender Regelungsbereiche (Individual- und Kollektivbereich), zu der Herschel gelangt, einzuwenden ist, sie beruht methodisch auf einem *petitio principii* ¹⁰⁾. Das zeigt schon die Angreifbarkeit dieser Position.

- b) Stellt man im Gegensatz zu Herschel darauf ab, daß nicht alles, was zum Inhalt des Einzelarbeitsvertrages gemacht werden kann, von einer Gesamtvereinbarung zu regeln sei ¹¹⁾, dann sieht man

5) So auch schon Herschel, *Tariffähigkeit und Tariftmacht*, 45 ff., 73; vgl. dazu auch Kauffmann, NJW 1966, 1681 (1685); v. Carolsfeld, *Arbeitsrecht*, 61.

6) Vgl. dazu Biedenkopf, *Tarifautonomie*, 247, 255.

7) Herschel, 45 ff., 73.

8) Herschel, 45 ff.; ähnlich Karakatsanis, *Die kollektivrechtliche Gestaltung*, 82.

9) Vgl. oben S. 114 f.

10) Vgl. dazu statt aller Gamillscheg, *Differenzierung*, 79.

11) Vgl. dazu statt aller Hueck-Nipperdey, II/1, 408; so auch BAG, 20. 12. 1957, AP Nr. 1 zu § 399 BGB.

sich gezwungen, die Annahme einer Beschränkung der Kollektivmacht auf einen stricto sensu verstandenen Begriff von Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen durch das Herausarbeiten kollektivrechtsspezifischer immanenter Wertbindungen ¹²⁾ zu rechtfertigen ¹²⁾. Dieses auf die Schutz- und Ordnungsfunktion der Kollektivvereinbarung ausgerichtete Lösungsmodell ¹³⁾ stellt im Prinzip sowohl methodologisch-erkenntnistheoretisch als auch rechtsdogmatisch einen gangbaren Weg zur Festsetzung der inhaltlichen Grenzen der Kollektivautonomie dar ¹⁴⁾.

Es hat sich allerdings herausgestellt, daß der dieser Ansicht zugrunde liegende Gedanke, die kollektivrechtliche Regelungsbefugnis auf die Regelung des unmittelbaren Inhalts des Arbeitsverhältnisses herabzusetzen, dem Sinn und der Funktion kollektivrechtlicher Gestaltungsbefugnisse nicht gerecht werden kann ¹⁵⁾, da er Tatbestände, die in mittelbarem oder in losem Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis stehen, d. h. einen wichtigen Sektor des Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Verhältnisses bilden, einer einseitig-eigennützigen Gestaltung seitens des Arbeitgebers überlassen kann ¹⁶⁾. Ist man sich über die Notwendigkeit der Annahme eines erweiterten Verständnisses von Arbeitsbedingungen im klaren, dem auch das, was die Parteien des Einzelarbeitsverhältnisses dazu erklären, unterliegen muß,

12) Dieses Anliegen haben die Arbeiten von Siebert (Kollektivnorm und Individualbereich), Karakatsanis (Die kollektivrechtliche Gestaltung des Arbeitsverhältnisses und ihre Grenzen) und Quasten (Zulässigkeit und Unzulässigkeit von Betriebsvereinbarungen), um einige charakteristische Beispiele zu nennen.

13) Dieses Lösungsmodell läßt sich prägnanterweise im folgenden Satz des obigen BAG-Urteils herauskristalisieren: Die Zulässigkeit eines kollektivrechtlichen Eingriffs ist dann zu bejahen, wenn die substantielle Rechtfertigung aus der Natur der Sache unter Berücksichtigung der arbeitsrechtlichen Gesamtzusammenhänge resultiert.

14) Ebenso Säcker, Gruppenautonomie, 431.

15) Vgl. dazu oben S. 174 ff., 198 ff.

16) Ähnlich Säcker, 431.

dann ist der Satz 'Die Kollektivpartner können nicht alles regeln, was die Parteien des Einzelarbeitsvertrages regeln können' folgendermaßen zu modifizieren: Was im Einzelarbeitsvertrag geregelt wird, kann auch zum Gegenstand der Kollektivvereinbarung gemacht werden ¹⁷⁾.

- c) Schließlich kommt ein Lösungsmodell in Frage, das sowohl mit dem Begriff kollektivrechtsfreie Individualsphäre als auch mit dem Instrument der Schutz- und Ordnungsfunktion von Kollektivvereinbarungen operiert ¹⁸⁾. Der Ursprung dieses Modells geht auf die Lehre Sieberts zurück, deren Schwerpunkt auf die strenge Unterscheidung zwischen Individual- und Kollektivbereich fällt ¹⁹⁾. Daß dieses "so überaus schwierige, in seinen Konturen kaum faßbare Thema des Ineinandergreifens kollektiver und einzelvertraglicher Regelung" ²⁰⁾ weder mit begrifflich starren ²¹⁾, die wechselvollen Schwierigkeiten der unterschiedlich strukturierten konkreten Tatbestände verschleiern ²²⁾ noch mit logisch haltbaren, aber erkenntnistheoretisch zu unergiebigem Zirkelschlüssen führenden Modellverquickung ²³⁾ nicht zu bewältigen ist, wurde besonders unter Hinweis auf das Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 20. 12. 1957 deutlich gemacht ²⁴⁾.

17) So auch Biedenkopf, Tarifautonomie, 255.

18) Das neueste Beispiel dafür bietet uns die Arbeit von Quasten, Die Zulässigkeit von Betriebsvereinbarungen, 54 ff.

19) Vgl. dazu oben S. 93 ff.

20) Gamillscheg, JZ 1965, 51.

21) Biedenkopf, Tarifautonomie, 253.

22) Schmidt, AcP 1962, 315.

23) Säcker, Gruppenautonomie, 427.

24) Vgl. oben S. 164 ff.

Die methodische Inkonsequenz sowie die Unzulänglichkeit der einzelnen vom BAG verwendeten Gesichtspunkte, die bezweckten, die Zulässigkeit eines kollektivrechtlichen Eingriffes aus der Natur der Sache unter Berücksichtigung der arbeitsrechtlichen Gesamtzusammenhänge substantiell zu rechtfertigen, implizierte bereits, daß ein inhaltlich bestimmtes allgemeingültiges Abgrenzungskriterium sich so nicht herausfinden läßt ²⁵⁾. Die Heranziehung des Vertrauensprinzips für die Lösung der Frage der Zulässigkeit einer in bereits entstandene Ansprüche eingreifende Betriebsvereinbarung ²⁶⁾, die Annahme einer nachwirkenden Regelungsmacht der Betriebspartner zugunsten der Ruheständler bei der Abänderung entstandener Ruhegeldansprüche ²⁷⁾ und schließlich die expansive Betrachtung und Interpretation der Schutzfunktion der Betriebsvereinbarung durch die Miteinbeziehung von Betriebsvereinbarungen, die die Abtretung von Lohnansprüchen verbieten ²⁸⁾ oder unter Umständen auch in die Gestaltung der Freizeit des Arbeitnehmers eingreifen ²⁹⁾, belegen, daß Abgrenzungsmaßstäbe sich nur für typische Tatbestandsgruppen herausarbeiten lassen, die die Spannung zwischen Individuum und Kollektiv zu einer problembezogenen, sinnvollen und sachgerechten Synthese bringen können ³⁰⁾.

25) So auch Säcker, Gruppenautonomie, 451.

26) Siehe oben S. 118 ff.

27) Siehe oben S. 146 ff.

28) Siehe oben S. 173 ff.

29) Siehe oben S. 198 ff.

30) Vgl. dazu Hueck-Nipperdey, II/2, 1263 ff.; Canaris, AuR 1966, 129 ff.; Müller, W., Die Grenzen der Betriebsvereinbarung, 164 ff.; Richardi, Kollektivgewalt, 331 ff., 438 ff., 442 ff.; Quasten, Die Zulässigkeit von Betriebsvereinbarungen; Säcker, Gruppenautonomie, 451 ff.

Lebenslauf

Am 10. April 1943 wurde ich als Sohn des Notars Andreas Travlos-Tzanetatos und seiner Ehefrau Anna, geb. Metaxas-Laskaratos, in Argostolion auf Cephalonien (Griechenland) geboren.

Vom Jahre 1950 bis 1955 besuchte ich die Volksschule in Argostolion. Im Jahre 1955 bestand ich die Aufnahmeprüfung am Gymnasium in Argostolion. Sechs Jahre später, im Juni 1961, legte ich die Reifeprüfung mit Erfolg ab. Im Oktober 1962 immatrikulierte ich mich an der juristischen Fakultät der Athener Universität, nachdem ich die erforderliche Aufnahmeprüfung bestanden hatte. Im Juni 1967 schloß ich mit Erfolg mein rechtswissenschaftliches Studium ab und erhielt mein Diplom. In derselben Zeit begann ich meinen zweijährigen Vorbereitungsdienst als Referendar in Athen. Am 30. Juni 1969 bestand ich vor dem Areos Pagos das für die Zulassung als Anwalt erforderliche Staatsexamen. Durch den königlichen Erlaß vom 31. Dezember 1969 wurde ich als Anwalt am Athener Landgericht eingestellt.

Seit dem WS 1969/70 bin ich am Fachbereich 9 (Rechtswissenschaft) der Freien Universität Berlin als ordentlicher Student immatrikuliert. Parallel habe ich Soziologie, Politologie, Psychologie und Philosophie studiert.

